

**PENGARUH PRESTASI KERJA DAN KECERDASAN  
ADVERSITY TERHADAP PROFESIONALITAS GURU  
MADRASAH IBTIDAIYAH SE-KOTA BOGOR JAWA BARAT**



EKY ABDUL RAZAK  
NIM 144 031028

Tesis Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam  
Mendapatkan Gelar Magister

**PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SURAKARTA  
TAHUN 1436 H/2016 M**

Pengaruh Prestasi Kerja Dan Kecerdasan Adversity Terhadap Profesionalitas  
Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kota Bogor Jawa Barat

Eky Abdul Razak

**ABSTRAK**

Penelitian ini berangkat dari adanya kendala profesionalisme guru MI se-Kota Bogor, diantaranya: masih adanya guru yang kurang menguasai IPTEK, rendahnya kemampuan guru dalam membuat media pembelajaran berbasis IT, guru merasa senang menggunakan suatu produk yang bersifat instan daripada berlatih mendesain sendiri, masih asing dan sinis terhadap inovasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk: (1) Menggambarkan Prestasi Kerja dan Kecerdasan Adversity, (2) Menjelaskan profesionalitas, dan (3) Mendeskripsikan hubungan antara Prestasi Kerja dan Kecerdasan Adversity dengan profesionalitas guru Madrasah Islamiyah (MI) I se-kota Bogor.

Kata-kata kunci: *Prestasi Kerja, Kecerdasan Adversity, dan Profesionalitas Guru*

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey eksplanatory*, karena penelitian ini mengungkap data yang telah dan sedang berjalan di lapangan yang berguna untuk dianalisis dan ditindaklanjuti untuk menguji hipotesis. Sampel yang diambil adalah sebanyak 79 orang dari total keseluruhan 1732 Guru. Alat analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda (*Multiple Linear Regression*) dengan bantuan program Microsoft Excel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Variabel X1 secara parsial memberikan pengaruh kepada variabel Y dengan hasil t hitung sebesar  $3.420 < 0.51$  sedangkan Variabel X2 secara parsial tidak memberikan pengaruh kepada variabel Y dengan hasil t hitung sebesar  $0.36 > 0.51$ ; Besarnya pengaruh X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap variabel Y adalah sebesar F hitung  $6.65 > 0,002175856$ , artinya secara simultan bahwa Prestasi Kerja dan Kecerdasan Adversity keduanya berpengaruh secara signifikan terhadap Profesionalitas Guru. Pengaruh tersebut adalah sebesar R Square yaitu 12.65%. Dengan demikian kesimpulan dari penelitian ini bahwa Profesionalitas Guru yang dipengaruhi oleh prestasi kerja dan kecerdasan adversitas sebesar 12.65%, dan sisanya sebesar 87.35% adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Effect of Job Performance And Adversity Intelligence Toward Religious  
Elementary School Teacher Professionalism of Bogor City, West Java

Eky Abdul Razak

**ABSTRACT**

This study departs from the constraints of teacher professionalism MI as the city of Bogor, among others: the persistence of the teachers who did not master science and technology, low ability of teachers to create media-based learning IT, teachers are happy to use a product that is instantly instead of practicing design their own, still unfamiliar and cynical about innovation. The purpose of this study was to: (1) Describe the achievement and adversity intelligence of teachers, (2) Describe the professionalism, and (3) Describe the relationship between intelligence and achievement motivation adversity.

With the professionalism of teachers MI in the city of Bogor. The method used in this research is survey explanatory, because these studies reveal data that has been and is running in a field that is useful for analysis and follow-up to test the hypothesis. Samples taken are as many as 79 of the total 1732 teachers. Data analysis tool used is the Multiple Linear Regression Analysis (Multiple Linear Regression) with the help of Microsoft Excel. Hasil program showed that: Variable X1 is partially giving effect to the variable Y with the results amounted to  $3,420 > 0,51$  while partially Variable X2 does not give to influence the outcome variable Y at  $0,36 < 0,51$ ; The magnitude of the effect of X1 and X2 together to variable Y is equal to F count  $6.65 > 0.002175856$ , which means simultaneously that Job Performance and Intelligence Adversity both significantly influence Teacher Professionalism. The effect is of R Square is 12.65%. Thus the conclusion from this study that the Teacher Professionalism is influenced by the performance and intelligence of adversity by 12.65%, and the remaining 87.35% is influenced by other factors not examined.

Key Word : the achievement, adversity intelligence and professionalism

## تأثير الأداء الوظيفي والمخبرات الشدائد نحو الاحتراف الدينية الابتدائية مدرسة المعلمين في

مدينة بوجور في جاوة الغربية

أيكي عبد الرزاق

### ملخص

تغادر هذه الدراسة من قيود النظام التجاري المتعدد الأطراف الاحتراف المعلم بأنها مدينة بوجور، من بين أمور أخرى: استمرار المعلمين الذين لم إتقان العلوم والتكنولوجيا، وانخفاض القدرة المعلمين لخلق القوائم على وسائل الاعلام تعلم تكنولوجيا المعلومات والمعلمين سعداء لاستخدام المنتج الذي هو على الفور بدلا من ممارسة التصميم الخاصة بهم، لا تزال غير مألوفة وساحر حول الابتكار. وكان الغرض من هذه الدراسة إلى: (1) صف المخبرات الشدائد ودافعية الإنجاز للمعلمين، (2) وصف المهنية، و (3) وصف العلاقة بين الذكاء والشدائد دافعية الإنجاز.

مفتاح الكلمة: المخبرات الشدائد، المهنية، ودافعية الإنجاز للمعلمين

مع الكفاءة المهنية للمعلمين مدرسة الابتدائية في مدينة بوجور. الطريقة المستخدمة في هذا البحث هو التفسيرية المسح، لأن هذه الدراسات تكشف البيانات التي كانت ولا يعمل في حقل يمكن أن يكون مفيدا لتحليل ومتابعة لاختبار الفرضية. عينات كثيرة تصل إلى 79 من مجموع 1732 معلمين. أداة تحليل البيانات المستخدمة هي متعددة الخطي تحليل الانحدار (متعددة الانحدار الخطي) بمساعدة من برنامج **Excel. Microsoft** أظهرت أن: **X1** متغير وتقوم بإعمال **Y** متغير جزئيا مع صلت النتائج إلى  $0,51 < 3,420$  بينما المتغير جزئيا **X2** لا يعطي للتأثير على نتيجة متغير **Y** في  $0,51 < 0:36$  حجم تأثير **X1** و **X2** معا لمتغير **Y** تساوي **F** الاعتماد  $0.002175856 > 6.65$  ، وهو ما يعني في الوقت نفسه أن الأداء الوظيفي والمخبرات الشدائد كلا تؤثر تأثيرا كبيرا على الاحتراف المعلم. تأثير لمن **R** ساحة هو  $12.65\%$ . وهكذا فإن الاستنتاج من هذه الدراسة أن الاحتراف المعلم يتأثر أداء والاستخبارات الشدائد التي كتبها  $12.65\%$ ، ويتأثر المتبقية  $87.35\%$  عن عوامل أخرى غير التي تم فحصها.

# LEMBAR PENGESAHAN

## TESIS

### **PENGARUH PRESTASI KERJA DAN KECERDASAN ADVERSITY TERHADAP PROFESIONALITAS GURU MADRASAH IBTIDAIYAH SE-KOTA BOGOR**

Disusun Oleh:

EKY ABDUL RAZAK

NIM 144031028

Telah dipertahankan di depan Majelis Dewan Penguji Tesis Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta, pada hari Senin tanggal Tujuh bulan Maret Tahun 2016 dan dinyatakan telah memenuhi syarat guna memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam (M.Pd.I)

Sekretaris Sidang,

Surakarta, 7 Maret 2016  
Ketua Sidang

Dr. Baidi, M.Pd  
NIP .....

Prof. Drs. H. Rohmat, M.Pd. Ph.D  
NIP .....

Penguji II,

Penguji I,

Dr. H. TN Syamsah, SH. MH  
NIP .....

Prof. Dr. H. Nashruddin baidan, MA  
NIP .....

Direktur Pascasarjana,

Prof. Drs. H. Rohmat, M. Pd., Ph.D

## **LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS**

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Master Manajemen Pendidikan Islam pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Tesis yang saya kutip dan hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Surakarta, 2 Maret 2016  
Yang membuat pernyataan

Eky Abdul Razak  
NIM. 144 031028

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahiim*

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Swt yang senantiasa mencurahkan kasih sayang, rahmat dan hidayah serta izinNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dalam keadaan sehat wal'afiat. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah bagi Nabi Besar Muhammad SAW serta para sahabatnya yang senantiasa setia menemani perjuangan beliau dalam menegakkan Islam di muka bumi.

Tesis ini berjudul “Pengaruh Prestasi Kerja dan Kecerdasan Adversity terhadap Profesionalitas Guru”.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun dari semua pihak sangat penulis harapkan guna perbaikan di masa yang akan datang. Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Dengan penuh hormat dan ketulusan hati melalui goresan pena ini penulis haturkan terima kasih yang tulus kepada:

1. Kepada yang terhormat Bapak Dr. H. Mudhofir, M.Pd., selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta.
2. Kepada yang terhormat Bapak Prof. Dr. H. Usman Abu Bakar, MA., selaku Guru Besar Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta.
3. Kepada yang terhormat Bapak Prof. Dr. H. Nashruddin Baidan, MA. selaku

Guru Besar Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta.

4. Kepada yang terhormat Bapak Prof. Dr. Rohmat, M.Pd, Ph.D., selaku Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta.
5. Kepada yang terhormat Dr. Baidi, M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta.
6. Kepada yang terhormat Bapak Prof. Dr. H. Nashruddin Baidan, MA. dan Dr. Widyasari, M.Pd selaku pembimbing yang tiada lelah mencurahkan bimbingannya.
7. Kepada yang terhormat Ketua Sidang Prof. Dr. H. Rohmat, M.Pd. Ph.D, Sekretaris Sidang Dr. Baidi, M.Pd, penguji 1/pembimbing 1 Prof. Dr. H Nashruddin Baidan, MA dan penguji utama. Dr H. TN. Syamsyah SH. MH, yang telah menguji penulis dalam sidang tesis sehingga berhak mendapatkan gelar Magister Pendidikan Islam (M.Pd.I)
8. Seluruh Dosen dan Staf Tata Usaha Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakarta yang banyak membantu penulis hingga tugas akhir.
9. Kepada yang terhormat Bapak Dr. H Martin Roestamy, SH, MH. selaku Rektor Universitas Djuanda Bogor. yang selalu memberikan dukungan semangat lahir dan bathin.
10. Kepada yang terhormat Ketua Umum YPSPIAI Dr. H. Moh. Emnis Anwar, Lc. MA dan Ketua Perguruan Amaliah Hj. R. ST. Pupu Fauziah, M.Pd.I yang selalu memberikan dukungan semangat lahir dan bathin.
11. Kedua orang tuaku Ayahanda H.R Achmad (alm.) dan Ibunda HJ Nyimas



Komariyah, yang doanya selalu mengalir dalam setiap hela nafas dan detak jantung.

12. Istri tercinta Komariyah yang telah banyak memberikan dukungan lahir dan bathin.

13. Ketiga buah hatiku Nazla Azkiya, Nazran Khairu Rakin dan Nazhri Khairu Razin.

14. Kakak-kakak dan adik, yang selalu memberi nasehat yang terbaik.

15. H. Radif Khatamurusli yang telah memberikan dukungan lahir dan bathin

16. Ibu Hj. Dinariyah selaku Kepala MI Al-Islamiah Kec. Bogor Timur Kota Bogor

17. Bapak Nurjamal, M.Pd.I selaku Kepala MI I'Anatusshibyan (YAPIAS) Kec. Tanah Sereal Kota Bogor

18. Ibu Ema selaku Kepala MI I'anatussyibyan (YASIBA) Kec. Bogor Tengah Kota Bogor

19. Ibu Tintin Suprihatin, M.Pd Kepala MIN Kec. Bogor Barat Kota Bogor

20. Ibu Hj. Husnul Khatimah, S.Pd.I selaku Kepala MI Al-Amanah Kec. Bogor Selatan Kota Bogor

21. Bapak Jajang Baihaqi, S.Pd selaku Kepala MI Matlaul Anwar 2 Kec. Bogor Utara Kota Bogor

22. Rekan-rekan mahasiswa pascasarjana program studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah sudi menjadi patner dalam penelitian dan pembelajaran.

Semoga semua kebaikan dan bantuan yang telah diberikan tersebut dibalas oleh Allah Subhanahu wa ta'ala. Amin.

Akhirnya, saya dedikasikan tesis ini untuk anak-anakku tercinta pemilik masa depan.

Surakarta, 04 Maret 2016

Eky Abdul Razak  
NIM. 144 031028

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	ii
ABSTRACT .....	iii
ملخص.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN .....	v
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
BAB I.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
PENDAHULUAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Identifikasi Masalah .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C. Pembatasan Masalah .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
D. Perumusan Masalah.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
E. Tujuan Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
F. Kegunaan Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB II.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
KERANGKA TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

A. Deskripsi Teori .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Hakekat Prestasi kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
b. Ruang Lingkup Prestasi Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Hakekat Kecerdasan Adversity .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
a. Pengertian Kecerdasan Adversity .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
b. Ruang Lingkup Kecerdasan Adversity .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
c. Faktor-faktor Pembentuk Kecerdasan Adversity	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
d. Prinsip-prinsip dan pengaruh adversity terhadap kinerja	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. Hakekat Profesionalitas Guru .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
a. Pengertian Profesionalitas Guru .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
b. Ruang Lingkup Profesionalitas Guru .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
c. Kriteria Guru Profesional .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Penelitian yang Relevan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C. Kerangka Berfikir .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
D. Pengajuan Hipotesis .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB III .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
METODE PENELITIAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Jenis dan Metode Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Jenis Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Metode Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Populasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Sampel.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
D. Teknik pengumpulan data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Interview .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Studi Dokumentasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. Questioner .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. Kisi-kisi Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5. Penulisan Butir .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
6. Uji Coba Instrumen .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
E. Teknik Analisis Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Analisis Deskriptif .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Analisis Inferensial.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB IV .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
HASIL PENELITIAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Deskripsi Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Waktu Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Tempat Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Pengujian Persyaratan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Uji keterkaitan antar Variabel .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. Uji Keragaman (ANOVA) Analysis of Variants	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>defined.</b>	

C. Pengujian Hipotesis .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB V .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Simpulan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Implikasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C. Saran .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
DAFTAR PUSTAKA .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
LAMPIRAN-LAMPIRAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
RIWAYAT HIDUP .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Matrix Kisi-kisi Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3.1.	Jumlah Pembutiran .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3.2.	Matriks Hasil Perhitungan Uji Validitas dan Reliabilitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
		<b>Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.1.	Hasil Statistik Regresi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.2.	Tabel ANOVA .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.3.	Hasil Perhitungan Uji t dan uji F.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.4.	Hasil Perhitungan Uji t dan uji F.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Berpikir .....**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 3.1. Konstelasi masalah variabel-variabel penelitian**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4.1. Grafik plot yang menghubungkan antara variabel bebas

Prestasi Kerja  $X_1$  dengan variabel terikat Profesionalitas Guru**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4.2. Grafik Plot antara Prestasi kerja dengan residu**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4.3. Grafik plot yang menghubungkan antara variabel bebas

Adversity  $X_2$  dengan variabel terikat Profesionalitas Guru**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4.4. Grafik Plot antara Adversitas dengan residu**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4.5. Grafik Regresi Normal pada model penelitian ini**Error! Bookmark not defined.**



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1.	Instrumen Pengembangan Instrumen Prestasi Kerja.....	<b>Error!</b> <b>Bookmark not defined.</b>
Lampiran 1.2.	Instrumen Pengembangan Instrumen Kecerdasan Adversity .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 1.3.	Instrumen Pengembangan Instrumen Profesionalitas .....	<b>Error!</b> <b>Bookmark not defined.</b>
Lampiran 2.	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 4.	Pengumpulan Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 5.	Residual Output.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

Pengaruh Prestasi Kerja Dan Kecerdasan Adversity Terhadap Profesionalitas  
Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kota Bogor Jawa Barat

Eky Abdul Razak

**ABSTRAK**

Penelitian ini berangkat dari adanya kendala profesionalisme guru MI se-Kota Bogor, diantaranya: masih adanya guru yang kurang menguasai IPTEK, rendahnya kemampuan guru dalam membuat media pembelajaran berbasis IT, guru merasa senang menggunakan suatu produk yang bersifat instan daripada berlatih mendesain sendiri, masih asing dan sinis terhadap inovasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk: (1) Menggambarkan Prstasi Kerja dan Kecerdasan Adversity, (2) Menjelaskan profesionalitas, dan (3) Mendeskripsikan hubungan antara Prestasi Kerja dan Kecerdasan Adversity dengan profesionalitas guru Madrasah Islamiyah (MI) I se-kota Bogor.

Kata-kata kunci: *Prestasi Kerja, Kecerdasan Adversity, dan Profesionlitas Guru*

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey eksplanatory*, karena penelitian ini mengungkap data yang telah dan sedang berjalan di lapangan yang berguna untuk dianalisis dan ditindaklanjuti untuk menguji hipotesis. Sampel yang diambil adalah sebanyak 79 orang dari total keseluruhan 1732 Guru. Alat analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda (*Multiple Linear Regression*) dengan bantuan program Microsoft Excel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Variabel X1 secara parsial memberikan pengaruh kepada variabel Y dengan hasil t hitung sebesar  $3.420 < 0.51$  sedangkan Variabel X2 secara parsial tidak memberikan pengaruh kepada variabel Y dengan hasil t hitung sebesar  $0.36 > 0.51$ ; Besarnya pengaruh X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap variabel Y adalah sebesar F hitung  $6.65 > 0,002175856$ , artinya secara simultan bahwa Prestasi Kerja dan Kecerdasan Adversity keduanya berpengaruh secara signifikan terhadap Profesionalitas Guru. Pengaruh tersebut adalah sebesar R Square yaitu 12.65%. Dengan demikian kesimpulan dari penelitian ini bahwa Profesionalitas Guru yang dipengaruhi oleh prestasi kerja dan kecerdasan adversitas sebesar 12.65%, dan sisanya sebesar 87.35% adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Effect of Job Performance And Adversity Intelligence Toward Religious  
Elementary School Teacher Professionalism of Bogor City, West Java

Eky Abdul Razak

**ABSTRACT**

This study departs from the constraints of teacher professionalism MI as the city of Bogor, among others: the persistence of the teachers who did not master science and technology, low ability of teachers to create media-based learning IT, teachers are happy to use a product that is instantly instead of practicing design their own, still unfamiliar and cynical about innovation. The purpose of this study was to: (1) Describe the achievement and adversity intelligence of teachers, (2) Describe the professionalism, and (3) Describe the relationship between intelligence and achievement motivation adversity.

With the professionalism of teachers MI in the city of Bogor. The method used in this research is survey explanatory, because these studies reveal data that has been and is running in a field that is useful for analysis and follow-up to test the hypothesis. Samples taken are as many as 79 of the total 1732 teachers. Data analysis tool used is the Multiple Linear Regression Analysis (Multiple Linear Regression) with the help of Microsoft Excel. Hasil program showed that: Variable X1 is partially giving effect to the variable Y with the results amounted to  $3,420 > 0,51$  while partially Variable X2 does not give to influence the outcome variable Y at  $0,36 < 0,51$ ; The magnitude of the effect of X1 and X2 together to variable Y is equal to F count  $6.65 > 0.002175856$ , which means simultaneously that Job Performance and Intelligence Adversity both significantly influence Teacher Professionalism. The effect is of R Square is 12.65%. Thus the conclusion from this study that the Teacher Professionalism is influenced by the performance and intelligence of adversity by 12.65%, and the remaining 87.35% is influenced by other factors not examined.

Key Word : the achievement, adversity intelligence and professionalism

## تأثير الأداء الوظيفي والمخبرات الشدائد نحو الاحتراف الدينية الابتدائية مدرسة المعلمين في

مدينة بوجور في جاوة الغربية

أيكي عبد الرزاق

### ملخص

تغادر هذه الدراسة من قيود النظام التجاري المتعدد الأطراف الاحتراف المعلم بأنها مدينة بوجور، من بين أمور أخرى: استمرار المعلمين الذين لم إتقان العلوم والتكنولوجيا، وانخفاض القدرة المعلمين لخلق القائم على وسائل الاعلام تعلم تكنولوجيا المعلومات والمعلمين سعداء لاستخدام المنتج الذي هو على الفور بدلا من ممارسة التصميم الخاصة بهم، لا تزال غير مألوفة وساحر حول الابتكار. وكان الغرض من هذه الدراسة إلى: (1) صف المخبرات الشدائد ودافعية الإنجاز للمعلمين، (2) وصف المهنية، و (3) وصف العلاقة بين الذكاء والشدائد دافعية الإنجاز.

مفتاح الكلمة: المخبرات الشدائد، المهنية، ودافعية الإنجاز للمعلمين

مع الكفاءة المهنية للمعلمين مدرسة الابتدائية في مدينة بوجور. الطريقة المستخدمة في هذا البحث هو التفسيرية المسح، لأن هذه الدراسات تكشف البيانات التي كانت ولا يعمل في حقل يمكن أن يكون مفيدا لتحليل ومتابعة لاختبار الفرضية. عينات كثيرة تصل إلى 79 من مجموع 1732 معلمين. أداة تحليل البيانات المستخدمة هي متعددة الخطي تحليل الانحدار (متعددة الانحدار الخطي) بمساعدة من برنامج **Excel. Microsoft** أظهرت أن: **X1** متغير وتقوم بإعمال **Y** متغير جزئيا مع صلت النتائج إلى  $0,51 > 3,420$  بينما المتغير جزئيا **X2** لا يعطي للتأثير على نتيجة متغير **Y** في  $0,51 < 0,36$  حجم تأثير **X1** و **X2** معا لمتغير **Y** تساوي **F** الاعتماد  $0,002175856 > 6,65$  ، وهو ما يعني في الوقت نفسه أن الأداء الوظيفي والمخبرات الشدائد كلا تؤثر تأثيرا كبيرا على الاحتراف المعلم. تأثير لمن **R** ساحة هو  $12,65\%$ . وهكذا فإن الاستنتاج من هذه الدراسة أن الاحتراف المعلم يتأثر أداء والاستخبارات الشدائد التي كتبها  $12,65\%$ ، ويتأثر المتبقية  $87,35\%$  عن عوامل أخرى غير التي تم فحصها.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan ujung tombak kemajuan suatu bangsa. Negara negara yang maju seperti Amerika, Jepang atau Malaysia telah menjadikan pendidikan sebagai faktor strategis dalam menciptakan kemajuan bangsanya. Pendidikan yang berkualitas dapat menghasilkan sumberdaya manusia yang berkualitas dan produktif. Hal tersebut mendorong suatu negara menjadi negara yang maju dan pesat dalam perkembangan ilmu dan teknologi.

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu dan mempunyai posisi strategis terhadap tinggi rendahnya suatu hasil pendidikan, oleh karena itu, setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya.

Guru adalah figur yang menempati posisi memegang peranan penting dalam pendidikan. Ketika semua orang mempersoalkan masalah mutu pendidikan figur guru mesti terlibat dalam agenda pembicaraan terutama yang menyangkut persoalan pendidikan formal disekolah. Pendidik atau guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Hal tersebut tidak dapat

disangkal karena lembaga pendidikan formal adalah dunia kehidupan guru, sebagian besar waktu ada di guru.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Kontroversi antara kondisi ideal yang harus dijalani sesuai harapan Undang – Undang tentang Sistem Pendidikan Nasional NO. 20 Tahun 2003 dengan kenyataan yang terjadi di lapangan merupakan suatu hal yang perlu dan patut untuk dicermati secara mendalam tentang faktor penyebab munculnya dilema tersebut, sebab hanya dengan memahami faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru maka dapat dicari alternatif pemecahannya sehingga faktor tersebut bukan menjadi hambatan bagi peningkatan kinerja guru melainkan mampu meningkatkan dan mendorong kinerja guru kearah yang lebih baik sebab kinerja sebagai suatu sikap dan perilaku dapat meningkat dari waktu ke waktu.

Guru merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan untuk terselenggaranya proses pembelajaran. Keberhasilan guru merupakan pelaku utama sebagai fasilitator penyelenggara proses belajar siswa oleh karena itu kehadiran dan profesionalismenya sangat berpengaruh dalam mewujudkan program pendidikan nasional. Guru harus memiliki kualitas yang cukup memadai

karena guru merupakan salah satu komponen mikro sistem pendidikan yang sangat strategis dan banyak mengambil peran dalam proses pendidikan persekolahan (Suyanto dan Hisyam, 2000:27 ). Menurut UU RI. No 26 Tahun 2003, tentang sistem pendidikan nasional BAB XI pasal 39, dinyatakan bahwa :

1. Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelola, pengembang, pengawas, dan pelayanan teknis untuk bertugas menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
2. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi.

Dibalik peran guru yang begitu penting dan strategis dalam peningkatan mutu pendidikan, masih ada sebagian masyarakat meragukan kinerja profesional guru. Sejalan dengan hal tersebut, Suroso ( 2002 ) menyatakan beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja profesional guru antara lain : (1) faktor insentif / gaji guru yang secara nasional masih sangat rendah, (2) gaya kepemimpinan kepala sekolah, (3) motivasi kerja guru, (4) kompetensi guru, (5) minimnya kesempatan yang diberikan kepada guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesi, (6) kurangnya kesempatan membaca bagi guru karena mencari penghasilan tambahan, (7) prosedur kenaikan pangkat yang sulit, (8) adanya perasaan tidak bangga menjadi guru karena perlakuan kurang adil terhadap guru, (9) rasa kurang aman dalam bertugas.

Peran prestasi kerja guru diduga mempengaruhi tingkat kinerja guru.

Upaya meningkatkan prestasi kerja seorang guru merupakan hal yang sangat penting, namun hal ini sering kurang diperhatikan. Kinerja guru akan optimal tergantung pada kemauan para guru untuk bekerja lebih giat. Para guru akan lebih giat melakukan pekerjaan apabila mereka memiliki motivasi untuk berprestasi.

Kecerdasan Adversity (sifat tahan banting) merupakan salah satu faktor pembentuk sukses orang-orang besar. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Stoltz, ditemukan fakta bahwa orang hebat dan sukses adalah mereka yang tahan terhadap penderitaan, berani menghadapi tantangan, dan resiko dalam perjalanan hidupnya.

Lebih lanjut Stoltz dalam bukunya (*Adversity Quotient*), menjelaskan bahwa dalam menjalani kehidupan, manusia dapat dibagi atas tiga kategori, yakni: Quitters (diam dan tidak dinamis), camper (selalu mencoba tetapi gampang menyerah setelah mendapat tantangan), dan Climber (orang yang berani dan bertahan menghadapi tantangan kehidupan). Kesuksesan menurut Stoltz ibarat puncak gunung tertinggi yang mampu didaki oleh manusia. Orang sukses adalah mereka yang mau dan mampu mendaki/memanjat (climb) hingga ke puncak gunung (to reach the top of the hill). Inilah yang termasuk kategori orang Climber atau pendaki.

Keberhasilan seseorang dalam pekerjaan dipengaruhi oleh kekuatan kemampuan membina hubungan, kreativitas, kecerdasan, sikap, kebaikan, kekuatan pikiran, kekuatan fisik/kesehatan, dan kekuatan sepiritual yang dihubungkan dengan perasaan saling pengertian, daya tahan dan mendapatkan akses keberadaan lebih tinggi di sekitar lingkungan kerja kita.



Kecerdasan Adversity merupakan suatu penilaian yang mengukur bagaimana respon seseorang dalam menghadapi masalah untuk dapat diberdayakan menjadi peluang. Kecerdasan Adversity memberi tahu Anda seberapa jauh Anda mampu bertahan menghadapi kesulitan dan kemampuan Anda untuk mengatasinya. Kecerdasan Adversity meramalkan siapa yang mampu mengatasi kesulitan dan siapa yang akan hancur, Kecerdasan Adversity meramalkan siapa yang akan melampaui harapan harapan atas kinerja dan potensi mereka serta siapa yang akan gagal dan Kecerdasan Adversity meramalkan siapa yang akan menyerah dan siapa yang akan bertahan. Stoltz mengelompokan individu berdasarkan ketahananmalangan yang dimiliki menjadi tiga kelompok, yaitu quitter yaitu mereka yang menyerah dan berhenti jika mengalami kesulitan, Individu penyerah adalah individu yang tidak berusaha untuk maju dan cenderung menyerah sebelum berusaha camper yaitu mereka yang selalu menunggu kesempatan untuk melanjutkan pekerjaan mereka mencari jalan untuk mengahiri, mencari tempat aman dan sahabat yang menyenangkan dalam penghentian dari situasi yang sukar, Individu tipe ini selalu menunggu untuk berbuat sesuatu sambil menunggu keberhasilan individu lainnya.dan yang ketiga adalah penjelajah climber, Individu penjelajah selalu ingin maju seberapa pun hambatan yang dialami baik itu dapat berupa masalah, tantangan, hambatan, serta pengalaman-pengalaman buruk yang menghambat yang terus terjadi setiap harinya. Kelompok ini memilih untuk terus berjuang tanpa mempedulikan latar belakang serta kemampuan yang mereka miliki, mereka terus mendaki dan mendaki. Sampai sasaran dan tujuan akhir didapatkan untuk memperbaiki Kecerdasan Adversity

dan kemampuan untuk bertahan dalam kesulitan.

Stolz memperkenalkan teori rangkaian LEADS dan tiga batu pembangun Kecerdasan Adversity yang dapat mengubah kebiasaan-kebiasan berpikir kita dan dijadikan sebagai kerangka kerja untuk mengukur dan memperbaiki respon kita terhadap kejadian-kejadian yang kita alami , serta meningkatkan kinerja yang akan memperbaiki efektifitas pribadi dan profesional. yang merupakan gabungan respon dari psikologi kognitif, psikoneuroimunologi, dan neurofisiologi bersama-sama membentuk Kecerdasan Adversity. Sintesa dari teori yang dikemukakan oleh Stoltz bisa diterjemahkan dalam kehidupan untuk memahami bagaimana kita akan meramalkan kinerja, memberdayakan dan menentukan produktivitas dan pengharapan. Kecerdasan Adversity dapat diterjemahkan sebagai ilmu baru yang mempelajari kegigihan perjuangan manusia dalam menghadapi setiap tantangan sehari harinya. keberhasilan orang-orang yang dapat mengalahkan tantangan biasanya adalah hasil dari resume perjalanan panjang yang digeluti sehari-hari di belantara kehidupan yang kadang teramat gelap dan sulit untuk diukur dan diprediksi manusia.

Menurut kaum Psikologi Kognitif orang yang merespon kesulitan sebagai sesuatu yang berlangsung lama, memiliki jangkauan jauh, bersipat internal, dan diluar kendali mereka, akan menderita, sementara orang yang merespon kesulitan sebagai sesuatu yang pasti akan cepat berlalu, terbatas, eksternal, dan berada dalam kendali mereka, akan berkembang dengan pesat.

Ronnie mengutip Mihaly Csikszentmihaly berkata bahwa dari semua sifat yang bisa kita pelajari, tidak ada watak yang lebih bermanfaat, lebih penting bagi

kelangsungan hidup, dan lebih besar kemungkinannya untuk memperbaiki mutu kehidupan, daripada kemampuan untuk mengubah kesulitan menjadi tantangan yang menyenangkan.

Respons seseorang terhadap kesulitan mempengaruhi semua segi efektivitas, kinerja dan kesuksesan .kita merespons kesulitan dengan pola-pola yang konsisiten dan dibawah sadar. Jika pola pikir lama tidak dihambat, pola-pola ini bersifat tetap seumur hidup seseorang, kebiasaan inilah yang dapat membedakan individu dalam proses perjalanan menghadapi tantangan kehidupan yang ditandai dengan gaya berpikirnya yang erat kaitannya dengan fungsi belahan otak dalam membentuk kebiasaan untuk merespon sesuatu bahkan memprediksi akan suatu kejadian berdasarkan gejala-gejala yang ada.

Kecerdasan Adversity dengan demikian dapat disimpulkan sebagai mengajarkan bagaimana cara mengatasi situasi sulit dengan berbagai pemaknaan dan mencari arti (meaning) yang berbeda, kreatif, dan kaya.

Kecerdasan Adversity mempunyai tiga bentuk: a) suatu kerangka kerja konseptual yang baru untuk memahami dan meningkatkan semua segi kesuksesan; b) suatu ukuran untuk mengetahui respons terhadap kesulitan; dan c) serangkaian peralatan yang memiliki dasar ilmiah untuk memperbaiki respons terhadap kesulitan.

Bertitik tolak dari paparan diatas ada sisi menarik untuk dikaji dan dicermati karena secara normatif pemerintah mempunyai komitmen yang sangat tinggi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan kinerja guru. Tuntutan para stakeholders terhadap kinerja guru makin tinggi, akan tetapi

dari fenomena yang ada di lapangan yang sulit dipungkiri adalah masih banyaknya terdapat kekurangan dan kelemahan dalam pelaksanaannya. Untuk membuktikan secara ilmiah yang didukung oleh data empiris tentang permasalahan atau kesenjangan antara harapan dan kenyataan dalam hal ini adalah Prestasi kerja guru, maka dipandang perlu untuk mengadakan sebuah penelitian. Karena keterbatasan waktu dan biaya maka dalam penelitian ini, penulis hanya mengangkat persoalan tentang Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh dalam penelitian dengan judul: “Peran Prestasi Kerja Dan Kecerdasan Adversity Terhadap Profesionalitas Guru Madrasah Ibtidaiyah (MI) se-kota Bogor”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, sebagai berikut:

1. Apakah terdapat Peran Prestasi Kerja guru terhadap profesionalitas guru Madrasah Ibtidaiyah (MI) se-kota Bogor
2. Apakah terdapat Kecerdasan Adversity (ketahananmalangan) terhadap profesionalitas guru Madrasah Ibtidaiyah (MI) se-kota Bogor
3. Secara simultan, apakah terdapat Peran prestasi kerja, Kecerdasan Adversity (ketahananmalangan) secara bersama – sama terhadap profesionalitas guru Madrasah Ibtidaiyah (MI) se-kota Bogor

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan Identifikasi masalah di atas maka permasalahan pada penelitian ini hanya dibatasi pada tiga ranah yaitu:

1. Pengaruh Prestasi Kerja berdasarkan teori Andrew F. Sakula sebagai variabel bebas 1 atau  $X_1$
2. Pengaruh Kecerdasan Advesitas berdasarkan teori Paul Stoltz sebagai variabel bebas 2 atau  $X_2$
3. Profesionalitas guru berdasarkan ketentuan undang-undang dan peraturan tentang kompetensi guru sebagai variabel terikat atau variabel Y.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka formulasi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Hubungan antara prestasi kerja dengan kecerdasan Adversity guru di lingkungan Madrasah Ibtidaiyah (MI) se-kota Bogor?
2. Apakah peran prestasi kerja dan kecerdasan Adversity memberikan pengaruh terhadap profesionalitas guru di lingkungan Madrasah Ibtidaiyah (MI) se-kota Bogor?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan sebelumnya yang kemudian dirumuskan dalam pertanyaan-pertanyaan pada perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui hubungan antara prestasi kerja dengan kecerdasan Adversity guru di lingkungan Madrasah Ibtidaiyah (MI) se-kota Bogor.
2. Untuk mengetahui peran prestasi kerja dan kecerdasan Adversity memberikan pengaruh terhadap profesionalisme guru di lingkungan Madrasah Ibtidaiyah (MI) se-kota Bogor.

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan bagi pihak-pihak terkait, seperti:

##### **1. Bagi Guru**

Sebagai insan pendidikan, guru yang profesional akan selalu mencari perbaikan guna meningkatkan kualitas pendidikan, hal tersebut sudah menjadi tugas utamanya selaku agen perubahan, melalui penelitian ini, penulis berharap agar hasil penelitian ini berguna untuk guru dalam rangka perbandingan di dalam peningkatan profesionalitas guru melalui jalur sistem prestasi kerja di sekolah dan kecerdasan adversity.

##### **2. Bagi Madrasah**

Sebagai lembaga pendidikan, Madrasah harus mampu memberikan daya dorong yang memadai dalam rangka meningkatkan profesionalitas guru, karena guru yang profesional akan menjamin kualitas madrasah. Melalui penelitian ini, diharapkan madrasah kemudian akan memperhatikan sistem penilaian dan evaluasi kerja SDM yang terlibat di dalamnya, agar prestasi kerja dapat dilakukan secara konsekuen dan konsisten. Dengan demikian profesionalitas guru akan terbangun secara alami dan berkelanjutan.

### 3. Bagi Peneliti

Peneliti sendiri merasakan faidah yang tak terhingga melalui penelitian ini, disamping mendapatkan ilmu pengetahuan, juga peneliti dapat mengembangkan pengalaman di dalam menyelidiki upaya perbaikan pendidikan di madrasah pada ranah manajerial, karena betapa tidak, kelemahan manajerial akan mengakibatkan kepada hancurnya kebersamaan yang pada akhirnya membuahkan perpecahan.

## **BAB II**

### **KERANGKA TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS**

#### **A. Deskripsi Teori**

##### **1. Hakekat Prestasi kerja**

###### **a. Pengertian prestasi kerja**

Prestasi kerja yang dihasilkan oleh para karyawan merupakan suatu hasil pengorbanan, baik pengorbanan waktu ataupun tenaga. Semua itu dilakukan dalam rangka melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan supaya tujuan perusahaan itu tercapai dan prestasi kerja karyawan semakin meningkat.

Ada beberapa definisi mengenai prestasi kerja menurut pendapat para ahli diantaranya:

Penilaian prestasi kerja (*Performance Appraisal*) menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002:69) adalah “suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pimpinan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”.

Menurut T. Hani Handoko (2000:135) Penilaian prestasi kerja adalah “proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”.

Sedangkan menurut Malayu Hasibuan (2002:95) Penilaian prestasi kerja adalah “menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan”.



Dari definisi tersebut di atas penulis menyimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu proses penilai/evaluasi yang dilakukan oleh pimpinan atas prestasi kerja para pegawai baik kualitas maupun kuantitasnya sesuai dengan standar yang ada, selama mereka menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2011:149). Menurut Mangkunegara (2002:33) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2008:94). Sedangkan menurut Maier dalam As'ad (2001:63) prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain. Dari beberapa pengertian prestasi kerja yang di kemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil 10 upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Berbicara tentang prestasi tidak terlepas dengan kinerja seseorang dalam hal ini kinerja guru. Kinerja diperoleh dengan bekerja yang merupakan kegiatan

manusia untuk mengubah keadaan tertentu untuk memenuhi kebutuhan hidup. mempertahankan dan memelihara kehidupannya. Kebutuhan hidup pada dasarnya tidak hanya kebutuhan material saja, tetapi juga kebutuhan bersifat non material seperti penghargaan, kepuasan kerja. Dari proses bekerja itulah seseorang dapat menghasilkan bagaimana prestasi kerjanya. Dengan demikian prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan yang merupakan perbuatan, prestasi, keterampilan serta tanggungjawabnya dalam mengemban tugas yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja dapat dilihat dari berbagai aspek misalnya dari perbandingan antara persyaratan pekerjaan dengan tingkat pemenuhan kerja berdasarkan persyaratan pekerjaan. Jika dilihat dari sudut pandang psikologi dibidang industri dan organisasi bahwa kognitif merupakan penentu prestasi kerja. Namun jika dilihat dari relasi kerja maka prestasi kerja lebih didasarkan atas interaksi interpersonal, komunikasi kemampuan untuk mendekati dari keterampilan melakukan hubungan antar manusia dengan hasil tugasnya atau produktivitas kerjanya. Demikian juga jika dipandang dari sudut manajemen maka sebenarnya prestasi kerja memiliki berbagai maksud pengarah yang meliputi faktor belajar dan faktor suatu kegembiraan dalam menjalankan suatu pekerjaan . Oleh sebab itu dalam melakukan suatu pekerjaan harus diiringi dengan kegembiraan.

Prestasi kerja juga sangat erat hubungannya dengan produktivitas kerja. Suprihanto mengemukakan produktivitas kerja karyawan secara individu akan mendukung produktifitas perusahaan(Hon Suprihanto: 2000, 2). Hubungan individu dengan lembaga merupakan dasar produktivitas yang berarti, jelas bahwa

produktivitas menyangkut masalah sikap mental dan tindakan-tindakan individu. Siagian mengatakan masalah produktivitas sangat terkait dengan perilaku, sehingga produktivitas kerja merupakan masalah berperilaku (Sondang Siagian, 2009, 10). Oleh karena itu perlu dilakukan perbaikan organisasi kerja, pemberdayaan SDM, peran pimpinan, budaya organisasi, manajemen sumberdaya manusia, etika, dan teknologi.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dapat diartikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **b. Ruang Lingkup Prestasi Kerja**

Bambang Wahyudi (2002:104) mengambil ruang lingkup prestasi kerja yang dikemukakan oleh Andrew F.Sikula menyatakan bahwa untuk mengetahui ruang lingkup penilaian prestasi kerja dapat dilakukan dengan menjawab beberapa pertanyaan sebagai berikut :

##### **a) Siapa (*WHO*)**

Di dalam suatu penilaian prestasi kerja perlu ditetapkan terlebih dahulu siapa yang harus dinilai, yaitu meliputi seluruh tenaga kerja yang ada dalam organisasi, sejak dari pucuk pimpinan sampai dengan tenaga kerja dengan tingkat jabatan terendah.

##### **b) Apa (*WHAT*)**

Untuk menjawab pertanyaan apa yang harus dinilai, maka perlu diketahui beberapa indikator dibawah ini:

- (1) Objeknya, yaitu bahwa yang menjadi objek penilaian adalah manusia dengan berbagai kemampuan, sikap, pandangan dan berbagai keterampilan yang dimilikinya.
- (2) Dimensi waktunya, yaitu bahwa yang dinilai adalah prestasi yang dicapai pada saat ini dan potensi yang dapat dikembangkan pada waktu yang akan datang.
- (3) Spesifikasinya, yaitu bahwa factor-faktor yang dinilai sifat/ karakteristik/ perangi dari tenaga kerja yang bersangkutan.

c) Mengapa (*WHY*)

Pertanyaan ini menunjukan kepada pemahaman tentang apa sebenarnya yang ingin diperoleh dari suatu penilaian prestasi kerja. Mengapa penilaian prestasi kerja harus dilakukan, yaitu untuk berbagai tujuan antara lain:

- (1) Pemeliharaan potensi kerja
- (2) Meningkatkan prestasi kerja
- (3) Menentukan kebutuhan akan pelatihan
- (4) Sebagai dasar pengembangan karir
- (5) Sebagai dasar pemberian dan peningkatan balas jasa
- (6) Membantu program pengadaan tenaga kerja
- (7) Membantu mekanisme umpan balik dan komunikasi

d) Bilamana (*WHEN*)

Pertanyaan ini mengandung pertanyaan tentang apakah penilaian dilakukan secara formal atau kah informal.

Penilaian formal merupakan proses penilaian prestasi kerja yang dilakukan secara periodik seperti setiap tahun, setiap semester, setiap kwartal atau setiap bulan.

Sedangkan penilaian informal merupakan proses penilaian prestasi kerja yang dilakukan secara terus menerus dan setiap saat, misalnya setiap hari.

e) Dimana (*WHERE*)

Pertanyaan ini menunjukan kepada dua alternatif tempat pelaksanaan penilaian prestasi kerja yaitu :

- (1) Ditempat kerja, penilaian prestasi kerja dilakukan hanya dilingkungan organisasi yang bersangkutan,
- (2) Diluar tempat kerja, dalam penilaian prestasi ini pelaksanaannya dilakukan diluar organisasi yang bersangkutan.

f) Bagaimana (*HOW*)

Pertanyaan ini menghantarkan kita kepada pemilihan-pemilihan penilaian prestasi kerja dari berbagai metode yang dimungkinkan. Adapun metode-metode dalam penilaian prestasi kerja dapat dibagi kedalam 2 (dua) kelompok, yaitu metoda tradisional dan metoda modern (Andrew F Sakula);

- (1) metode tradisional, metode ini terbagi dalam beberapa bagian diantaranya adalah :

(a) *Rating Scale*

Dalam metoda ini, penilai diberi folmulir penilaian yang sudah baku dan mengukur karakteristik dan tujuan kerja

dari seseorang tenaga kerja. Metoda ini terbagi kedalam beberapa bentuk antara lain :

1)) *Graphic Scale*, suatu bentuk penilaian yang dilakukan dengan membubuhkan tanda silang pada skala yang tersedia untuk masing-masing faktor yang dinilai pada formulir penilaian yang telah disiapkan sebelumnya.

2)) *Multife Steps*, suatu bentuk penilaian yang hampir sama dengan *graphic schale*, namun penilaian dalam metode ini diharapkan pada beberapa alternatif nilai yang dapat diberikan pada seseorang.

3)) *Behavior Scale*, suatu bentuk penilaian yang didasarkan pada sifat-sifat pribadi seseorang yang dirumuskan dalam skala-skala yang dapat diukur.

*(b) Employee Comparison*

Dalam metode ini penilai melakukan penilaian dengan cara membandingkan antara tenaga kerja yang satu dengan yang lainnya , yaitu membandingkan factor-faktor yang dimiliki oleh tenaga kerja misalnya pendidikan, keterampilan metoda ini dapat berbentuk :

1)) *Alternation Ranking*, suatu bentuk penilaian dengan cara menbandingkan antara tenaga kerja yang satu denagan tenaga kerja yang lainnya atas dasar kemampuannya, kemudian disusun dalam bentuk ranking.

2)) *Paired Comparison*, suatu bentuk penilaian dengan cara membandingkan tenaga kerja secara keseluruhan, baik factor-faktor yang diperbandingkan maupun diperbandingkan kepada seluruh tenaga kerja yang ada dalam organisasi.

3)) *Forced Distribution*, suatu bentuk penilaian yang dilaksanakan dengan cara memperbandingkan setiap tenaga kerja berdasarkan tingkat kemampuan/ prestasinya , dengan skala yang sudah ditentukan. Misalnya : Baik Sekali, Baik, Cukup, Kurang dan Kurang sekali.

(c) *Checklist*

Metoda ini dilakukan dengan cara menggunakan suatu daftar isian yang berisi berbagai kuran karakteristik dalam bentuk kalimat atau kata-kata yang menggambarkan alternatif prestasi atau karakteristik dari seorang tenaga kerja metoda ini dibagi kedalam 2 (dua) bentuk yaitu :

1)) *Weight chacklist*, yaitu suatu daftar isian yang diberi bobot/ nilai untuk setiap jawaban yang dipilih dari setiap pertanyaan.

2)) *Forced Scale*, yaitu suatu daftar isian yang cara pengisiannya dilakukan dengan memilih alternatif jawaban yang diberikan terhadap pertanyaan yang diberikan.

(d) *Freeform Essay*

Dalam metode ini seorang penilai diharuskan membuat sesuatu karangan yang berkenaan dengan persiapannya tentang seorang tenaga kerja yang sedang dinilai. Karangan tersebut kemudian diberikan kepada penilai lain untuk diberi tanggapan dan penilaian terhadap tenaga kerja yang bersangkutan dengan menggunakan karangan tersebut sebagai dasarnya.

*(e) Interview*

Metoda ini dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada seorang tenaga kerja.

*(f) Critical Incident*

Dalam metode ini penilai diharuskan mencatat semua tingkah laku sehari-hari dari seorang tenaga kerja. Misalnya: inisiatif, kemampuan kerjasama, sikap, kejujuran, loyalitas dan lain sebagainya.

(2) Metoda modern, metoda ini dapat terbagi kedalam beberapa bagian diantaranya :

*(a) Assesment Centre*

Dalam metoda ini penilaian prestasi kerja dilakukan oleh sebuah badan/ lembaga yang dibentuk secara khusus oleh sebuah organisasi dan diberi wewenang untuk melakukan penilaian atas tenaga kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.



*(b) Manajemen By Objektif (MBO)*

Metoda ini menitik beratkan kepada pengukuran hasil nyata yang mampu dicapai oleh seorang tenaga kerja yang terlibat dalam proses penentuan sasaran. Dengan kata lain proses penilaian prestasi kerja diukur dari mampu tidaknya mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dan apabila mampu, seberapa jauh hasil nyata dibandingkan dengan sasaran tersebut, adakah unsur-unsur yang dapat memberikan ke efektifan dan efisiensinya.

*(c) Human Assets Accounting*

Dalam metode ini mempunyai anggapan bahwa tenaga kerja dalam suatu organisasi merupakan kekayaan organisasi yang harus dinilai seperti halnya kekayaan lainnya yang berbentuk tanah, bangunan dan mesin-mesin dengan mempekerjakan seorang tenaga kerja berarti melakukan investasi modal jangka panjang.

## **2. Hakekat Kecerdasan Adversity**

### **a. Pengertian Kecerdasan Adversity**

Kecerdasan Adversitas pertama kali diperkenalkan oleh Paul G. Stoltz yang disusun berdasarkan hasil riset lebih dari 500 kajian di seluruh dunia. Kecerdasan adversitas ini merupakan terobosan penting dalam pemahaman tentang apa yang dibutuhkan untuk mencapai kesuksesan. Stoltz (2000), mengatakan bahwa sukses tidaknya seorang individu dalam pekerjaan maupun

kehidupannya ditentukan oleh kecerdasan adversitas, dimana kecerdasan adversitas dapat memberitahukan: (1) seberapa jauh individu mampu bertahan menghadapi kesulitan dan kemampuan untuk mengatasinya; (2) siapa yang akan mampu mengatasi kesulitan dan siapa yang akan hancur; (3) siapa yang akan melampaui harapan harapan atas kinerja dan potensi mereka serta siapa yang akan gagal; dan (4) siapa yang akan menyerah dan siapa yang akan bertahan.

Kecerdasan adversitas mempunyai tiga bentuk. Pertama, kecerdasan adversitas adalah suatu kerangka kerja konseptual yang baru dalam memahami dan meningkatkan semua segi kesuksesan. Melalui riset-riset yang telah dilakukan kecerdasan adversitas menawarkan suatu pengetahuan baru dan praktis dalam merumuskan apa saja yang diperlukan dalam meraih keberhasilan. Kedua, kecerdasan adversitas adalah suatu ukuran untuk mengetahui respon individu terhadap kesulitan. Melalui kecerdasan adversitas pola-pola respon terhadap kesulitan tersebut untuk pertama kalinya dapat diukur, dipahami dan diubah. Ketiga, kecerdasan adversitas merupakan serangkaian peralatan yang memiliki dasar ilmiah untuk memperbaiki respon individu terhadap kesulitan yang akan mengakibatkan perbaikan efektivitas pribadi dan profesional individu secara keseluruhan (Stoltz, 2000). Menurut Stoltz (2000), kecerdasan adversitas adalah suatu kemampuan untuk mengubah hambatan menjadi suatu peluang keberhasilan mencapai tujuan. Kecerdasan adversitas mempengaruhi pengetahuan, kreativitas, produktivitas, kinerja, usia, motivasi, pengambilan resiko, perbaikan, energi, vitalitas, stamina, kesehatan, dan kesuksesan dalam pekerjaan yang dihadapi.

Beberapa ahli lain menyebut istilah kecerdasan adversitas dengan

*resilience*. *Resilience* yang berasal dari bahasa latin yaitu *resilire* (melompat atau mundur) adalah konsep yang berhubungan dengan adaptasi positif dalam menghadapi tantangan. Dalam ilmu perkembangan manusia, *resilience* memiliki makna yang luas dan beragam, mencakup kepulihan dari masa traumatis, mengatasi kegagalan dalam hidup, dan menahan stres agar dapat berfungsi dengan baik dalam mengerjakan tugas sehari – hari. Dan yg paling utama, *resilience* itu berarti pola adaptasi yang positif atau menunjukkan perkembangan dalam situasi sulit (Masten & Gewirtz, 2006).

Menurut Jackson (2002) *resilience* adalah kemampuan individu untuk dapat beradaptasi dengan baik meskipun dihadapkan dengan keadaan yang sulit.

Menurut Papalia & Olds (1998) *resilience* adalah sikap ulet dan tahan banting yang dimiliki seseorang ketika dihadapkan dengan keadaan yang sulit.

Berdasarkan uraian dan definisi beberapa tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan adversitas adalah kemampuan yang dimiliki individu untuk dapat mengatasi suatu kesulitan, dengan karakteristik mampu mengontrol situasi sulit, menganggap sumber – sumber kesulitan berasal dari luar diri, memiliki tanggung jawab dalam situasi sulit, mampu membatasi pengaruh situasi sulit dalam aspek kehidupannya, dan memiliki daya tahan yang baik dalam menghadapi situasi atau keadaan yang sulit.

#### **b. Ruang Lingkup Kecerdasan Adversity**

Stoltz (2000: 102) menawarkan empat dimensi dasar yang akan menghasilkan kemampuan *Kecerdasan Adversity* yang tinggi, yaitu :

- a. Kendali/*control* ( C )

Kendali berkaitan dengan seberapa besar orang merasa mampu mengendalikan kesulitan-kesulitan yang dihadapinya dan sejauh mana individu merasakan bahwa kendali itu ikut berperan dalam peristiwa yang menimbulkan kesulitan. Semakin besar kendali yang dimiliki semakin besar kemungkinan seseorang untuk dapat bertahan menghadapi kesulitan dan tetap teguh dalam niat serta ulet dalam mencari penyelesaian. Demikian sebaliknya, jika semakin rendah kendali, akibatnya seseorang menjadi tidak berdaya menghadapi kesulitan dan mudah menyerah.

b. Daya tahan/*endurance* ( E )

Dimensi ini lebih berkaitan dengan persepsi seseorang akan lama atau tidaknya kesulitan akan berlangsung. Daya tahan dapat menimbulkan penilaian tentang situasi yang baik atau buruk. Seseorang yang mempunyai daya tahan yang tinggi akan memiliki harapan dan sikap optimis dalam mengatasi kesulitan atau tantangan yang sedang dihadapi. Semakin tinggi daya tahan yang dimiliki oleh individu, maka semakin besar kemungkinan seseorang dalam memandang kesuksesan sebagai sesuatu hal yang bersifat sementara dan orang yang mempunyai *Kecerdasan Adversity* yang rendah akan menganggap bahwa kesulitan yang sedang dihadapi adalah sesuatu yang bersifat abadi, dan sulit untuk diperbaiki.

c. Jangkauan/*reach* ( R )

Jangkauan merupakan bagian dari *Kecerdasan Adversity* yang mempertanyakan sejauh manakah kesulitan akan menjangkau bagian lain dari individu. *Reach* juga berarti sejauh mana kesulitan yang ada akan menjangkau

bagian-bagian lain dari kehidupan seseorang. *Reach* atau jangkauan menunjukkan kemampuan dalam melakukan penilaian tentang beban kerja yang menimbulkan stress. Semakin tinggi jangkauan seseorang, semakin besar kemungkinannya dalam merespon kesulitan sebagai sesuatu yang spesifik dan terbatas. Semakin efektif dalam menahan atau membatasi jangkauan kesulitan, maka seseorang akan lebih berdaya dan perasaan putus asa atau kurang mampu membedakan hal-hal yang relevan dengan kesulitan yang ada, sehingga ketika memiliki masalah di satu bidang dia tidak harus merasa mengalami kesulitan untuk seluruh aspek kehidupan individu tersebut.

*d. Kepemilikan/origin and ownership*

Kepemilikan atau dalam istilah lain disebut dengan asal-usul dan pengakuan akan mempertanyakan siapa atau apa yang menimbulkan kesulitan dan sejauh mana seorang individu menganggap dirinya mempengaruhi dirinya sendiri sebagai penyebab asal-usul kesulitan.

Orang yang skor *origin* (asal-usulnya) rendah akan cenderung berfikir bahwa semua kesulitan atau permasalahan yang datang itu karena kesalahan, kecerobohan, atau kebodohan dirinya sendiri serta membuat perasaan dan pikiran merusak semangatnya.

**c. Faktor-faktor Pembentuk Kecerdasan Adversity**

Faktor-faktor pembentuk *Kecerdasan Adversity* menurut Stoltz (2000: 92) adalah sebagai berikut :

*a. Daya saing*

Seligman (Stoltz, 2000: 93) berpendapat bahwa *Kecerdasan Adversity* yang

rendah dikarenakan tidak adanya daya saing ketika menghadapi kesulitan, sehingga kehilangan kemampuan untuk menciptakan peluang dalam kesulitan yang dihadapi.

b. Produktivitas

Penelitian yang dilakukan di sejumlah perusahaan menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara kinerja karyawan dengan respon yang diberikan terhadap kesulitan. Artinya respon konstruktif yang diberikan seseorang terhadap kesulitan akan membantu meningkatkan kinerja lebih baik, dan sebaliknya respon yang destruktif mempunyai kinerja yang rendah.

c. Motivasi

Penelitian yang dilakukan oleh Stoltz (2000: 94) menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai motivasi yang kuat mampu menciptakan peluang dalam kesulitan, artinya seseorang dengan motivasi yang kuat akan berupaya menyelesaikan kesulitan dengan menggunakan segenap kemampuan.

d. Mengambil resiko

Penelitian yang dilakukan oleh Satterfield dan Seligman (Stoltz, 2000: 94) menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai *Kecerdasan Adversity* tinggi lebih berani mengambil resiko dari tindakan yang dilakukan. Hal itu dikarenakan seseorang dengan *Kecerdasan Adversity* tinggi merespon kesulitan secara lebih konstruktif.

e. Perbaikan

Seseorang dengan *Kecerdasan Adversity* yang tinggi senantiasa berupaya mengatasi kesulitan dengan langkah konkrit, yaitu dengan melakukan perbaikan

dalam berbagai aspek agar kesulitan tersebut tidak menjangkau bidang-bidang yang lain.

f. Ketekunan

Seligman menemukan bahwa seseorang yang merespon kesulitan dengan baik akan senantiasa bertahan.

g. Belajar

Menurut Carol Dweck (Stoltz, 2000: 95) membuktikan bahwa anak-anak yang merespon secara optimis akan banyak belajar dan lebih berprestasi dibandingkan dengan anak-anak yang memiliki pola pesimistis.

**d. Prinsip-prinsip dan pengaruh adversity terhadap kinerja**

a. Prinsip-prinsip Adversity

Selanjutnya Kenney dalam Stolz menyebutkan bahwa prinsip Kecerdasan Adversity adalah kemampuan seseorang untuk mengalahkan kesulitan menjadi peluang. *Kecerdasan Adversity* merupakan suatu kajian yang mengambil manfaat dari tiga cabang ilmu pengetahuan yakni: psikologi kognitif, psikoneuromunologi, dan neurofisiologi. Dengan mendasari ilmu pengetahuan tersebut *adversity quotient* akan mampu untuk memberikan pemahaman tentang apa yang dibutuhkan untuk menggapai kesuksesan yakni antara lain:

- a. *Kecerdasan Adversity* memberi tahu seberapa jauh mampu ketahanan menghadapi kesulitan dan kemampuan untuk mengatasinya.
- b. *Kecerdasan Adversity* meramalkan siapa yang mampu mengatasi kesulitan, dan siapa yang akan hancur.

- c. *Kecerdasan Adversity* meramalkan siapa yang akan melampaui harapan harapan atas kinerja dan potensi mereka, atau siapa yang akan gagal.
- d. *Kecerdasan Adversity* meramalkan siapa yang akan meyerah dan siapa yang akan bertahan.

Sebenarnya *Kecerdasan Adversity* adalah pengetahuan daya tahan seseorang yang biasa disebut *Kecerdasan Adversity*, artinya bila orang tersebut gigih berarti dia mempunyai kemampuan secara pasti untuk mengatasi kesulitan, mengambil resiko dan siap menerima kegagalan. Secara konsisten kemampuan tersebut akan meningkat, berusaha, memecahkan setiap masalah sering dengan kegigihan dia akan menjadi lebih terampil dan mampu memberdayakan diri untuk mengatasi kemalangan tersebut. Dalam kehidupan sehari-hari timbul pertanyaan, mengapa orang mampu bertahan sementara ia mengalami kegagalan atau mengundurkan diri. Itulah sebabnya Stoltz (2000), membagi tiga bentuk *Kecerdasan Adversity*, yakni:

- a. *Adversity Quoetient* adalah suatu kerangka kerja konseptual yang baru untuk untuk memahami dalam meningkatkan semua segi kesuksesan.
- b. *Kecerdasan Adversity* adalah suatu ukuran untuk mengetahui respon kita terhadap suatu kesulitan.
- c. *Kecerdasan Adversity* adalah serangkaian peralatan yang memiliki dasar-dasar ilmiah untuk memperbaiki respon kita terhadap kesulitan yang akan berakibat memperbaiki efektivitas pribadi suatu profesional kita secara keseluruhan.



*Kecerdasan Adversity* menjelaskan dan mengukur kecenderungan seseorang untuk mendaki, berkemah dan mengajarkan kepada seseorang keterampilan-keterampilan untuk mendaki. Stoltz menggolongkan tiga bentuk untuk mempresentasikan *Kecerdasan Adversity* yakni golongan *quitters* mereka yang berhenti, golongan *campers* adalah golongan yang berkemah, dan golongan *climbers* adalah golongan pendaki. Ketiga golongan tersebut adalah mengelompokkan orang-orang yang akan sukses, orang-orang yang gagal, ataupun orang-orang yang bertahan pada permukaan yang rata tanpa kehidupan yang fluktuatif. Golongan *quitters* adalah orang-orang menghentikan pendakian, mereka tidak ingin mendaki gunung lebih tinggi dan menolak kesempatan untuk mendaki gunung. Mereka mengabaikan, dan menutupi atau bahkan meninggalkan dorongan diri yang manusiawi untuk mendaki dan dengan demikian juga meninggalkan banyak hal yang ditawarkan oleh kehidupan.

Golongan *campers* adalah golongan orang-orang yang tidak pergi jauh, kemudian berkata,” hanya sampai disini saja saya mau mendaki. Saya tidak mungkin akan lebih tinggi lagi, karena bosan, mereka mengakhiri pendakian dan mencapai tempat datar yang lebih nyaman, sebagai tempat bersembunyi dari situasi yang tidak bersahabat. Sisi tipe ini adalah paling tidak dia telah menyambut apa yang ditawarkan gunung dan mempunyai keinginan untuk menaklukkannya, namun itu belum cukup untuk bisa menancapkan tiang bendera di puncak gunung. Pendakian mereka bisa saja mudah atau lebih banyak mengorbankan apa yang dipunyai dan juga bekerja rajin untuk sampai pada titik dimana saat ini mereka berhenti. Orang yang bertipe *campers* kemungkinan akan merasa dirinya sukses,

karena mereka tidak melihat kemungkinan akan merasa dirinya sukses, karena mereka tidak melihat keuntungan yang signifikan apabila mereka meneruskan perjalanan yang tinggal sejenak. Mereka menganggap bahwa kesuksesan mereka adalah apa yang telah dicapai saat ini. Tentu saja ini merupakan pandangan yang keliru, karena mereka beranggapan bahwa perjalanan yang dicapai sebagai titik penilaian. Dengan demikian meskipun *campers* telah berusaha mencapai tempat perkemahan, mereka tidak mungkin mempertahankan keberhasilan ini tanpa melanjutkan pendakian, karena yang dimaksud dengan pendakian adalah pertumbuhan dan perbaikan seumur hidup pada diri seseorang. Golongan ketiga yaitu type pendaki atau *climbers*, adalah mereka yang seumur hidup memberikan dedikasi tanpa menghiraukan latar belakang, keuntungan, dan kerugian, nasib baik atau buruk, dan ia terus mendaki. *Climbers* adalah pemikir yang selalu memikirkan kemungkinan-kemungkinan dan tidak membiarkan umur, jenis kelamin, ras, cacat fisik atau mental, atau hambatan lainnya menghalangi pendakiannya.

Dalam dunia yang makin kompleks dan sulit, *Kecerdasan Adversity* akan semakin lama semakin penting meningkatkan peranannya dalam kehidupan. Para manajer, wirausaha, guru, tenaga profesional lainnya, orangtua juga remaja semua mengalami tuntutan-tuntutan yang semakin besar. Adanya kesulitan yang serasa terus menerus menimpa dalam kehidupan mereka, akan mampu untuk memberikan tekanan yang pada akhirnya menimbulkan *stress*.

Di dalam organisasi atau tempat kerja kesulitan juga terus menjadi topik sehari-hari. Orang merasa harus bergerak terus sehingga rasa aman karena

mendapat gaji teratur, mempunyai pekerjaan jangka panjang, jaminan sosial dan uang pensiun telah lama hilang. Orang bisa saja mendapat surat pemberhentian dari *Departement Human Resources* karena perusahaan telah maju. Adapun yang bisa menjadi alasan bagi perusahaan untuk mengurangi pegawainya, rekayasa ulang, restrukturisasi, penyesuaian, penyusutan, revitalisasi, desentralisasi dan pernyataan-pernyataan sejenis telah menjadi momok bagi para pekerja. Akibatnya, segala hal dilakukan oleh pekerja untuk mempertahankan posisinya. Mereka meningkatkan pengetahuan, keterampilan-keterampilan yang sebelumnya tidak dimiliki. Hal ini dilakukan untuk tetap berada pada posisi yang tak tergusur oleh mereka yang lebih cekatan dan lebih muda. Lebih muda itu, penting karena mereka mempunyai energi yang lebih banyak. Banyak orang kemudian bersedia untuk bekerja dengan upah yang lebih rendah. Saat sekarang banyak perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan lulusan-lulusan baru agar bisa menggaji dengan standar yang rendah. Sedangkan dari sisi pekerja, mereka tidak berkeberatan digaji rendah, karena didesak oleh makan. Mereka sudah ribuan kali melakukan antrian. Hampir semua perusahaan besar maupun kecil saat ini banyak menerima surat dalam sehari yang berisi lamaran pekerjaan. Dengan demikian persaingan yang semakin ketat. Demikian juga tentang guru tenaga pendidik masih banyak yang honor yang belum diangkat sebagai pegawai negeri sipil. Selanjutnya dikatakan bahwa kesulitan, kesengsaraan atau kemalangan bukanlah alat untuk menuju kehidupan spritual, tetapi proses kehidupan spritual yang akan menunjang untuk mempermudah mengatasi kemalangan menuju kebahagiaan abadi yang dijangkau dari ke dalaman jiwa manusia baik pria maupun wanita, sebagai akibat

dari kemampuan pengendalian emosi dan kemampuan menata ulang lingkungannya, sehingga “*Adversity*” sering diartikan sebagai “kepribadian” yang kemudian dianggap sebagai alat efektif untuk mendekatkan diri pada Tuhan Yang Maha Esa dan meningkatkan diri melalui kemampuan menuju cara sukses untuk mengatasi kemalangan. Pengertian kesengsaraan atau kesulitan (*adversity*) menurut Hicks (1996, 10-11) adalah perputaran kehidupan manusia yang akan selalu berulang, sehingga kesulitan merupakan pantulan cermin kehidupan keadaan yang buruk. Kondisi tersebut merupakan pengalaman yang dapat mendorong agar kehidupan berputar kembali menjadi lebih baik. Dalam perkembangan selanjutnya kesulitan dianggap sebagai prakiraan yang mengarah pada perbaikan nasib atau perbaikan keberuntungan. Seseorang cenderung untuk menghadapi kesulitan dengan melakukan berbagai cara, seperti melindungi diri sendiri atau hanya menunggu untuk perubahan nasib, sehingga sebagian besar orang mencoba untuk berupaya teguh kembali dari kesakitan akibat kesulitan tersebut. Ada berbagai cara untuk mengatasi kesulitan, di antaranya adalah mengontrol kehidupan diri. Melihat kelemahan diri agar tidak menjadi budak emosi yang akan mengakibatkan kehancuran. Meneliti penyebab utama kesulitan akibat kesulitan agar dapat lebih *survive*, atau dengan kata lain berhasil menemukan titik tolak yang berada dalam diri sendiri.

Basis Kecerdasan Adversity (*adversity quotient*) adalah kepastian, tingkat kesulitan yang terukur, atau pola dari bagaimana seseorang mampu merespon kesulitan. Adapun yang diukur adalah kepastian yang terdiri dari bakat khusus (*talents*), bakat umum (*aptitudes*), keterampilan (*skill*), pengalaman (*eksperience*),

pengetahuan (*knowledge*), dan kemauan (*Will*). Secara teori kapasitas manusia merupakan suatu lingkaran (Stoltz : 2000). *Kecerdasan Adversity* pada dasarnya bertujuan untuk menilai karyawan agar mencapai “*best service*” dan sukses di tempat kerja. *Kecerdasan Adversity* mewujudkan dua komponen esensial yaitu, konsep praktek yang diambil dari teori-teori ilmiah dan aplikasi *riel* yang ada di dunia. Adapun yang diukur dalam *Kecerdasan Adversity* adalah keefektifan pribadi dalam kerja tim, pembinaan hubungan keluarga pengorganisasian diri, hubungan komitmen budaya dan hubungan masyarakat (Stoltz : 2000). Dari pendapat-pendapat di atas, berarti *Kecerdasan Adversity* dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang yang menggambarkan ketahanan fisik, mental, dan spritual untuk dapat menguasai dan menghadapi segala tantangan, hambatan, dan permasalahan yang timbul agar seseorang mampu membuat kehidupannya menjadi berharga dan bertanggungjawab. Jadi kecakapan seseorang menghadapi berbagai hambatan yang ditemuinya, dan mengubahnya menjadi peluang agar menjadi berharga bagi dirinya sendiri.

### **3. Hakekat Profesionalitas Guru**

#### **a. Pengertian Profesionalitas Guru**

Kata profesionalitas semakin populer kedengarannya dengan semakin kuatnya tuntutan kemampuan profesionalisme dalam setiap jenis pekerjaan. Apapun bentuk dan jenis pekerjaannya kemampuan profesionalisme telah menjadi kebutuhan setiap individual. Seorang yang profesional akan menjalankan pekerjaan atau kegiatannya berdasarkan profesionalismenya yang sesuai dengan kemampuan dan tuntutan profesinya serta secara terus menerus meningkatkan

kualitas karyanya secara sadar melalui pendidikan dan pelatihan. Profesional dapat berkembang menjadi jabatan profesional sejalan dengan itu Komarudin (2000: 205) mengemukakan bahwa profesional berasal dari bahasa latin yaitu “profesia”, pekerjaan, keahlian, jabatan, jabatan guru besar. Seorang yang melibatkan diri dalam salah satu keahlian yang harus dipelajari dengan khusus. Jarvis dalam Sagala (2006: 198) profesional dapat diartikan bahwa seseorang yang melakukan tugas profesi juga sebagai ahli (expert) apabila dia secara spesifik memperolehnya dari belajar. Profesional merupakan sikap yang berarti melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok sebagai profesi dan bukan sebagai pengisi waktu luang atau sebagai hoby belaka karena membutuhkan keahlian. Profesionalisme merupakan sikap dari seorang profesional (Anwar dan Sagala 2006:101). Profesionalisme merupakan komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuannya secara terus menerus dan memiliki sistem budaya yang mampu memberikan pelayanan yang memuaskan bagi yang dilayani. Profesional adalah orang yang menyandang suatu jabatan atau pekerjaan yang dilakukan dengan keahlian dan keterampilan yang tinggi serta tanggung jawab. Hal ini juga pengaruh terhadap penampilan atau performance seseorang dalam melakukan pekerjaan pada profesinya. Sementara itu, Sagala (2005: 199) menyimpulkan bahwa profesionalisme tidak dapat dilakukan atas dasar perasaan, kemauan dan pendapat tetapi benarbenar dilandasi pengetahuan secara akademik.

Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 tahun 2005 pasal 1 ayat (1) menyatakan “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan

mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Guru profesional akan tercermin dalam penampilan pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik metode, rasa tanggungjawab, pribadi, sosial, intelektual, moral dan spiritual, dan kesejawatan yaitu kebersamaan diantara sesama guru. Selanjutnya di dalam pasal 14 ayat (1) Undang- Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen juga menyebutkan bahwa, dalam melaksanakan tugas keprofesionalan guru berhak: (1) memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial; (2) mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja; (3) memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual; (4) memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi; (5) memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan; (6) memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan dan/atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan; (7) memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas; (8) memiliki kebebasan untuk berserikat dalam berorganisasi profesi; (9) memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan; (10) memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi dan /atau; (11) memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya. Seorang guru yang profesional tidak hanya memiliki kemampuan teknis edukatif dalam melaksanakan tugasnya, tetapi

juga harus memiliki karakter yang dapat diandalkan sehingga menjadi sosok panutan bagi peserta didik, keluarga, dan masyarakat. Pembinaan karakter profesional guru mendorong pengembangan potensi, inisiatif dan kreativitas guru yang dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan sesuai dengan kebutuhan pengajaran masing-masing guru atas dasar rasa kekeluargaan, kebersamaan, keterbukaan, keteladanan, dan pengendalian diri. Seorang guru dikatakan profesional dapat dilihat dari standar latar belakang pendidikannya juga dalam hal penguasaan guru terhadap materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup materi kurikulum mata pelajaran yang diajarkannya serta substansi kurikulum yang menaungi materinya, penguasaan terhadap struktur dan metodologi kurikulumnya. Profesional guru bukan semata-mata berkaitan dengan fisik, melainkan tentang wujud penampilan dari segi potensi dan kualitasnya antara lain: mengetahui tugas, peranan, dan kompetensinya serta dapat melaksanakannya dan mampu mengembangkan keprofesionalan dalam proses pembelajaran. Guru profesional menurut Bafadal (2004: 5) adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.

Sedangkan menurut Mulyasa (2007: 77) guru yang profesional adalah guru yang secara pedagogis memiliki kemampuan mengelola pembelajaran. Secara operasional pembelajaran menyangkut tiga fungsi manajerial seperti perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian. Perencanaan menyangkut penetapan tujuan dan memperkirakan cara mencapainya. Jadi orientasi ke masa depan dalam melaksanakan pembelajaran. Pelaksanaan atau sering disebut implementasi yaitu suatu proses yang memberikan kepastian bahwa proses pembelajaran telah



dipersiapkan dengan baik khususnya bidang SDM untuk mencapai tujuan. Pada dasarnya guru yang profesional adalah guru yang memiliki empat kompetensi, sebagaimana Mulyasa (2007: 3) mengatakan guru sebagai agen pembelajaran (learning agent) memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik meliputi: (1) pemahaman wawasan guru akan landasan dan filsafat pendidikan; (2) guru memahami potensi dan keberagaman peserta didik; (3) guru mampu mengembangkan kurikulum/silabus baik dalam bentuk dokumen maupun implementasi dalam bentuk pengalaman belajar; (4) guru mampu menyusun rencana dan strategi pembelajaran berdasarkan standar kompetensi dan kompetensi dasar; (5) mampu melaksanakan pembelajaran yang mendidik dengan suasana dialogis dan interaktif; (6) mampu melakukan evaluasi hasil belajar dengan memenuhi prosedur dan standar yang dipersyaratkan; (7) mampu mengembangkan bakat dan minat peserta didik.

Kompetensi kepribadian, dilihat dari aspek psikologi menunjukkan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian: (1) mantap dan stabil yaitu memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai norma hukum, norma sosial, dan etika yang berlaku; (2) dewasa yang berarti mempunyai kemandirian untuk bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru; (3) arif dan bijaksana yaitu tampilannya bermanfaat bagi peserta didik, sekolah, dan masyarakat dengan menunjukkan keterbukaan dalam berfikir dan bertindak; (4) berwibawa yaitu perilaku guru yang disegani sehingga berpengaruh positif bagi

peserta didik; (5) memiliki akhlak mulia dan memiliki perilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik. Kompetensi sosial terkait dengan kemampuan guru sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain.

Sebagai makhluk sosial guru berperilaku santun, mampu berkomunikasi dan berinteraksi dengan lingkungan secara efektif dan menarik mempunyai rasa empati terhadap orang lain. Kondisi ini menggambarkan bahwa kemampuan sosial guru tampak ketika bergaul dan melakukan interaksi sebagai profesi maupun sebagai masyarakat, dan kemampuan mengimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari. Kompetensi profesional, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sebagai seorang profesional guru harus memiliki kompetensi keguruan yang cukup. Kompetensi keguruan itu tampak pada kemampuannya menerapkan sejumlah konsep, asas kerja sebagai guru, mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi maupun pendekatan pengajaran yang menarik dan interaktif, disiplin, jujur, dan konsisten.

Sabagai seorang profesional guru harus memiliki kompetensi keguruan yang memadai. Seorang guru dikatakan kompeten bila mampu menerapkan sejumlah konsep azas kerja dan teknik dalam situasi kerjanya, mampu mendemonstrasikan keterampilannya yang dapat handle lingkungan kerjanya, dan dapat menata seluruh pengalamannya untuk meningkatkan efisiensi kerjanya (PLPG: 2008: 27).

Kompetensi guru merupakan kepemilikan, penguasaan keterampilan dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan seseorang. Seorang calon guru harus menguasai kompetensi guru untuk melaksanakan kewenangan profesionalnya yang mencakup tiga komponen sebagai berikut: 1. Kemampuan kognitif, yaitu kemampuan menguasai pengetahuan serta keterampilan/keahlian kependidikan dan pengetahuan materi yang diajarkan. 2. Kemampuan afektif, yaitu kemampuan meliputi seluruh fenomena perasaan dan emosi serta sikap-sikap tertentu terhadap diri sendiri dan orang lain. Kemampuan ini berkaitan dengan perasaan dan sikap terhadap profesi, peserta didik yang dihadapi, teman sejawat, dan masyarakat, lebih jauh lagi berkaitan dengan sikap terhadap bidang studi yang diajarkan, sikap terhadap inovasi pendidikan, sikap mencintai tugas dan tanggung jawab. 3. Kemampuan psikomotorik, yaitu kemampuan yang berkaitan dengan keterampilan atau kecakapan bersifat jasmaniah yang pelaksanaannya berhubungan dengan tugas-tugas sebagai pengajar. Konsep profesional guru yang harus dimiliki dalam proses belajar mengajar secara umum menurut Proyek Pengembangan Pendidikan Guru (P3G) ada sepuluh poin yaitu: (1) menguasai bahan ajar; (2) mengelola program belajar mengajar; (3) mengelola kelas; (4) menggunakan media/sumber belajar; (5) menguasai landasan pendidikan; (6) mengelola interaksi belajar mengajar; (7) menilai prestasi belajar; (8) mengenal fungsi dan bimbingan penyuluhan; (9) mengenal dan menyelenggarakan bimbingan; (10) memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan mengajar. Dengan demikian guru dikatakan profesional bilamana mampu menampilkan keandalannya dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru.

## **b. Ruang Lingkup Profesionalitas Guru**

Profesionalitas seorang guru merupakan suatu keharusan dalam mewujudkan sekolah berbasis pengetahuan, yaitu pemahaman tentang pembelajaran, kurikulum, dan perkembangan manusia termasuk gaya belajar (kariman, 2002). Pada umumnya di sekolah-sekolah yang memiliki guru dengan kompetensi profesional akan menerapkan “Pembelajaran dengan melakukan” untuk menggantikan cara mengajar dimana guru hanya berbicara dan peserta didik hanya mendengarkan.

Dalam suasana seperti itu, peserta didik secara aktif dilibatkan dalam memecahkan masalah, mengolah sumber informasi, data evaluasi, serta menyajikan dan memperthankan pandangan hasil kerja mereka kepada teman sejawat dan lainnya. Sedangkan para guru dapat bekerja secara intensif dengan guru lainnya dalam merencanakan pembelajaran, baik individual maupun tim, membuat kurikulum, dan partisipasi dalam proses penilaian. Berikut akan diuraikan tentang kompetensi profesional yang harus menjadi andalan guru dalam melaksanakan tugasnya.

### **a. Kompetensi Profesional**

Kompetensi profesional seorang guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan berhasil. Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, terdiri dari 3 (tiga), yaitu kompetensi pribadi, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Keberhasilan guru dalam menjalankan profesinya sangat ditentukan oleh ketiganya dengan penekanan pada kemampuan mengajar.

Selanjutnya akan diuraikan masing-masing pembahasan tentang kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, yaitu sebagai berikut.

b. Kompetensi Pribadi

Berdasarkan kodrat manusia sebagai makhluk individu dan sebagai makhluk Tuhan. Ia wajib menguasai pengetahuan yang akan diajarkannya kepada peserta didik secara benar dan bertanggung jawab. Ia harus memiliki pengetahuan penunjang tentang kondisi fisiologis, psikologis, dan pedagogis dari para peserta didik yang dihadapinya.

Beberapa kompetensi pribadi yang semestinya ada pada seorang guru, yaitu memiliki pengetahuan yang dalam tentang materi pelajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu, mempunyai pengetahuan tentang perkembangan peserta didik serta kemampuan untuk memperlakukan mereka secara individual.

c. Kompetensi Sosial

Berdasarkan kodrat manusia sebagai makhluk sosial dan makhluk etis. Ia harus dapat memperlakukan peserta didiknya secara wajar dan bertujuan agar tercapai optimalisasi potensi pada diri masing-masing peserta didik. Ia harus memahami dan menerapkan prinsip belajar humanistic yang beranggapan bahwa keberhasilan belajar ditentukan oleh kemampuan belajar yang ada pada diri peserta didik tersebut. Instruktur hanya bertugas melayani mereka sesuai kebutuhan mereka masing-masing. Kompetensi sosial yang dimiliki seorang guru adalah menyangkut kemampuan berkomunikasi dengan peserta didik dan lingkungan mereka (seperti orang tua, tetangga, dan sesama teman)

d. Kompetensi Profesional Mengajar

Berdasarkan peran guru sebagai pengelola proses pembelajaran, harus memiliki kemampuan:

- 1) Merencanakan sistem pembelajaran
  - (a) Merumuskan tujuan
  - (b) Memilih prioritas materi yang akan diajarkan
  - (c) Memilih dan menggunakan metode
  - (d) Memilih dan menggunakan sumber belajar yang ada
  - (e) Memilih dan menggunakan media pembelajaran
- 2) Melaksanakan system pembelajaran
  - (a) Memilih bentuk pembelajaran yang tepat
  - (b) Menyajikan urutan pembelajaran yang tepat
- 3) Mengevaluasi system pembelajaran
  - (a) Memilih dan menyusun jenis evaluasi
  - (b) Melaksanakn kegiatan evaluasi sepanjang proses
  - (c) Mengadministrsikan hasil evaluasi
- 4) Mengembangkan system pembelajaran
  1. Mengoptimalisasi potensi peserta didik
  2. Meningkatkan wawasan kemampuan diri sendiri
  3. Mengembangkan program pembelajaran lebih lanjut

Sedangkan kompetensi guru yang telah dibakukan oleh dirjen Dikdasmen Depdiknas (1999) sebagai berikut.

- 1) Mengembangkan kepribadian
- 2) Menguasai landasan kependidikan

- 3) Menguasai bahan pelajaran
- 4) Menyusun program pengajaran
- 5) Melaksanakan program pengajaran
- 6) Menilai hasil dalam PBM yang telah dilaksanakan
- 7) Menyelenggarakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran
- 8) Menyelenggarakan program bimbingan
- 9) Berinteraksi dengan sejawat dan masyarakat
- 10) Menyelenggarakan administrasi sekolah

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa untuk menjadi guru profesional yang memiliki akuntabilitas dalam melaksanakan ketiga kompetensi tersebut, dibutuhkan tekad dan keinginan yang kuat dalam diri setiap calon guru atau guru untuk mewujudkannya.

Sedangkan secara khusus, tugas guru sebagai pengelola proses pembelajaran sebagai berikut.

- 1) Menilai kemajuan program pembelajaran
- 2) Mampu menyediakan kondisi yang memungkinkan peserta didik belajar sambil bekerja (learning by doing)
- 3) Mampu mengembangkan kemampuan peserta didik dalam menggunakan alat-alat belajar
- 4) Mengkoordinasi, mengarahkan dan memaksimalkan kegiatan kelas
- 5) Mengomunikasikan semua informasi dari dan/atau ke peserta didik
- 6) Membuat keputusan instruksional dalam situasi tertentu
- 7) Bertindak sebagai manusia sumber

- 8) Membimbing pengalaman peserta didik sehari-hari
- 9) Mengarahkan peserta didik agar mandiri (memberi kesempatan pada peserta didik untuk sedikit demi sedikit mengurangi ketergantungannya pada guru)
- 10) Mampu memimpin kegiatan belajar yang efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal

### **c. Kriteria Guru Profesional**

Menurut Glenn Langford (1978, 72) , kriteria profesi mencakup; (1) upah, (2) memiliki pengetahuan dan keterampilan, (3) memiliki rasa tanggung jawab dan tujuan, (4) mengutamakan layanan, (5) memiliki kesatuan, (6) mendapat pengakuan dari orang lain atas pekerjaan yang digelutinya. Kriteria ini akan menjadi pembahasan berikut ini, masing-masing kriteria di atas saling terkait antara satu dengan lainnya, rusak atau hilang salah satu kriteria maka suatu pekerjaan tidak dapat dikategorikan profesional. Selanjutnya penulis mencoba mengaitkan pekerjaan guru dengan kriteria di atas ini, apakah sudah termasuk profesional? atau sebatas jargon?, beberapa ahli berpendapat bahwa pekerjaan guru adalah sebuah profesi, akan tetapi masih ada sebagian pakar mempertanyakan profesi guru suatu jargon, sebab pekerjaan guru sering dilihat dari sebelah mata dan dinina bobokkan dengan pangkat guru pahlawan tanpa jasa, tanpa menghiraukan problem yang dihadapi guru, yaitu peningkatan kualitas, kesejahteraan, dan diskriminasi guru.

W.E. Moore (1970, 36) mengidentifikasikan profesi menurut ciri-ciri berikut;



1. Seseorang profesional menggunakan waktu penuh untuk menjalankan pekerjaannya.
2. Ia terikat oleh panggilan hidup, dan dalam hal ini memperlakukan pekerjaannya sebagai seperangkat norma kepatuhan dan perilaku.
3. Ia anggota organisasi profesional yang formal.
4. Ia menguasai pengetahuan yang berguna dan keterampilan atas dasar latihan spesialisasi atau pendidikan yang sangat khusus.
5. Ia terikat dengan syarat-syarat kompetensi, kesadaran prestasi, dan pengabdian.

Sedangkan Greenwood ( menyarankan bahwa profesi-profesi dibedakan dari non-profesi karena memiliki unsur yang esensial berikut;

1. Suatu dasar teori sistematis.
2. Kewenangan (*authority*) yang diakui oleh klien.
3. Sanksi dan pengakuan masyarakat atas kewenangan ini.
4. Kode etik yang mengatur hubungan-hubungan dari orang-orang profesional dengan klien dan teman sejawat; dan
5. Kebudayaan profesi yang terdiri atas nilai-nilai, norma-norma dan lambang-lambang. Komisi Kebijaksanaan NEA Amerika Serikat, menyebutkan kriteria profesi dalam bidang pendidikan, sebagai berikut;

1. Profesi didasarkan atas sejumlah pengetahuan yang dikhususkan.

2. Profesi mengejar kemajuan dalam kemampuan para anggotanya.
3. Profesi melayani kebutuhan para anggotanya (akan kesejahteraan dan pertumbuhan profesional).
4. Profesi memiliki norma-norma etis.
5. Profesi mempengaruhi kebijaksanaan pemerintah di bidangnya (mengenai perubahan-perubahan dalam kurikulum, struktur organisasi pendidikan, persiapan profesional, dst.).
6. Profesi memiliki solidaritas kelompok profesi. Formulasi-formulasi tentang kriteria profesi tersebut di atas, walaupun dalam kata-kata yang berbeda, pada hakekatnya memperlihatkan persamaan yang besar dalam substansinya.

Menurut Kunandar profesi adalah suatu keahlian (*skill*) dan kewenangan dalam suatu jabatan tertentu yang mengisyaratkan kompetensi (pengetahuan, sikap dan keterampilan) tertentu secara khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif. Sementara itu profesionalitas adalah kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencarian seseorang. (Kunandar, 2011: 46)

Profesional pada umumnya adalah orang yang mendapat upah atau gaji dari apa yang dilakukannya. Pekerjaan profesional ditunjang oleh suatu ilmu tertentu secara mendalam yang hanya mungkin diperoleh dari lembaga-lembaga pendidikan yang sesuai sehingga kinerjanya dilakukan berdasarkan keilmuan yang

dimilikinya yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.(Syarif Hidayat, 2012:9).

Teliti dalam bekerja merupakan salah satu ciri profesionalitas. Demikian juga Al Quran menuntut kita agar bekerja dengan penuh kesungguhan, apik dan bukan asal jadi. Dalam Al Quran Surat al An'am 6: 135 dinyatakan:

قُلْ يَنْقُومِ أَعْمَلُوا عَلَى مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۖ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ مَنْ تَكُونُ لَهُ

عَقِبَةُ الدَّارِ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ ﴿١٣٥﴾

*Katakanlah "Hai kaumku, berbuatlah sepuh kemampuanmu, Sesungguhnya Akupun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan. (Qs. Al An'am: 135).*

Sedangkan pengertian kompetensi profesional guru dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir c dikemukakan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.(Jamil Suprihatiningrum<sup>2013:115</sup>)

Profesionalitas dalam pandangan Islam khususnya dibidang pendidikan, seseorang harus benar-benar mempunyai kualitas keilmuan kependidikan dan kenginan yang memadai guna menunjang tugas jabatan profesinya, sebagaimana

sabda nabi Muhammad SAW:

حدثنا محمد بن سنان قال: حدثنا فليح وحدثني إبراهيم بن المنذر، حدثنا محمد بن فليح: قال: حدثني أبي قال: حدثني هلال بن علي عن عطاء بن يسار عن أبي هريرة قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: إِذَا وُسِّدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرُوا السَّاعَةَ. (رواه البخاري)

*"Menceritakan Muhammad bin Sinan berkata: menceritakan kepada kita Fulih dan menceritakan kepadaku Ibrahim bin Mundhir menceritakan kepada kita Muhammad bin Fulih berkata: menceritakan kepadaku ayahku berkata: menceritakan kepadaku Hilal bin Ali dari Atha' bin Yasar dari Abi Hurairah berkata, Rasulullah SAW, Bersabda: Apabila suatu perkara diserahkan kepada yang bukan ahlinya maka tunggulah waktu (kehancurannya)". (HR. Bukhori).*

Dari keterangan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompetensi Profesionalitas guru adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

#### ***b. Karakteristik Kompetensi Profesional Guru***

Kompetensi profesional guru adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Seperti yang telah dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pada pasal 28 ayat 3 butir c dikemukakan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan siswa memenuhi

standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan. Dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.(Kunandar, 2011:45).

Profesional menurut Mujtahid (2009:28) disebut sebagai jabatan yang memerlukan pendidikan yang tinggi dan latihan secara khusus. Dimana dalam pekerjaan profesional diperlukan tehnik serta prosedur yang bertumpu pada landasan intelektual yang dipelajari dari suatu lembaga baik formal maupun informal, dan kemudian diterapkan di masyarakat untuk pemecahan masalah. Serta memiliki landasan filosofis yang sangat kuat untuk mempertanggungjawabkan pekerjaannya dan mantap dalam menyikapi dan melaksanakan pekerjaannya. Seorang guru harus menjadi orang yang spesial, namun lebih baik lagi jika ia menjadi spesial bagi semua siswanya. Guru harus merupakan kumpulan orang pintar dibidangnya masing-masing dan juga dewasa dalam bersikap. Namun yang lebih penting lagi adalah bagaimana caranya guru tersebut dapat menularkan kepintaran dan kedewasaan tersebut pada para siswanya di kelas. Sebab guru adalah jembatan bagi lahirnya anak-anak cerdas dan dewasa di masa medatang. (Jejen Mushaf, 2012: 54). Guru yang tidak profesional dalam Islam dilarang untuk mengikutinya, sebagaimana disebutkan dalam Al Quran surat Al Isra : 36

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ



*“Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungan jawabnya.” (Qs. Al-Isra: 36)*

Guru yang memiliki kompetensi profesional adalah guru yang memiliki ciri-ciri sekurang kurangnya sebagai berikut:

### **1. Guru menguasai bahan ajar**

Guru dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan di sekolah dalam arti memberikan bimbingan dan pengajaran kepada siswa harus membekali diri dengan ilmu dan secara terus menerus membiasakan diri untuk memperoleh dan mengkajinya (Oemar Hamalik, 1991:44). Dengan luasnya ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh guru maka bahan ajar yang disampaikan pun akan menjadi mudah di sampaikan serta mudah dipahami oleh siswa, penguasaan bahan ajar dari para guru sangatlah menentukan keberhasilan pengajaran yang dilakukan.

Guru hendaknya menguasai bahan ajar yang sesuai dengan kurikulum maupun silabus baik berupa bahan ajar pokok, bahan ajar pengayaan, dan bahan ajar penunjang dengan baik untuk mencapai pengajaran yang efektif dan efisien. Guru mampu menjabarkan serta mengorganisasikan bahan ajar secara sistematis, relevan dengan tujuan instruksional khusus yang selaras dengan perkembangan mental siswa, tuntutan perkembangan ilmu secara teknologi dan dengan memperhatikan fasilitas yang ada di sekolah dan atau yang ada di luar

sekolah.(Siti Asdiqoh, 2013: 30). Guru merupakan salah satu faktor penentu kualitas pendidikan. Bila gurunya memiliki kualitas akademik, berkompeten dan professional, maka diharapkan proses pendidikan yang berjalan dapat optimal dan menghasilkan out put lulusan yang kompetitif.

Guru juga diharapkan memiliki kemampuan dalam hal mengerti dan dapat menerapkan landasan pendidikan baik filosofis, psikologis, dan sebagainya dan mampu menerapkan teori belajar sesuai dengan tingkat perkembangan perilaku siswa

## **2. Guru mampu mengelola program pengajaran.**

Peran guru sebagai *learning agent*, yang mendorong, membantu, dan mengarahkan siswa untuk mengalami proses pembelajaran sesuai dengan bakat, minat, potensi, perkembangan fisik dan psikologinya. Dalam hal ini dibutuhkan sosok guru yang mampu melayani siswa dengan baik sehingga mampu melayani siswa dengan kebutuhan dan karakteristik (Kunandar,2011:22).

Mengingat belajar adalah proses bagi siswa dalam membangun gagasan atau pemahaman sendiri, maka kegiatan belajar mengajar dituntut memberi kesempatan kepada setiap siswa untuk melaksanakan sesuatu secara layak dan benar. Suasana yang diciptakan guru selayaknya memotivasi dan melibatkan siswa secara aktif baik dalam bentuk mengamati, bertanya dan mempertanyakan, menjelaskan serta melakukan sesuatu pengalaman tertentu yang dikembangkan (Suyanto dan Asep, 2013: 83). Guru diharapkan menguasai secara fungsional tentang pendekatan sistem pengajaran, asas pengajaran, prosedur metode pengajaran yang bervariasi, strategi teknik pengajaran, menguasai secara

mendalam serta berstruktur bahan ajar, dan mampu merancang penggunaan fasilitas media dan sumber pengajaran. Dimana asas pengajaran tersebut digunakan sesuai dengan suasana mengajar yang dihadapinya (Siti Asdiqoh, 2013:13). Berkaitan dengan kemampuan guru dalam mengelola program pembelajaran Allah SWT senantiasa menganjurkan manusia untuk berdakwah, sebagai contoh firman Allah swt dalam Al Qur'an Surat An Nahl : 125

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ ۚ وَجِدِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ ۚ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۚ وَهُوَ أَعْلَمُ  
بِالْمُهْتَدِينَ ﴿١٢٥﴾

*“Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.”* (QS. An-Nahl: 125)

Sebagai guru profesional, seharusnya mampu melaksanakan penilaian proses belajar mengajar dengan adil dan tidak membedakan antara murid satu dengan yang lainnya, karena penilaian tersebut bertujuan untuk mengetahui keberhasilan kegiatan belajar mengajar yang telah dilaksanakan. Sebagaimana dalam Al qur'an surat An-nisa': 135

﴿ يَتْلُوهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلّٰهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنْفُسِكُمْ أَوِ

الْوَالِدَيْنِ وَالْأَقْرَبِينَ ۚ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللّٰهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا ۚ فَلَا تَتَّبِعُوا

أَهْوَىٰ ۚ أَنْ تَعْدِلُوا ۚ وَإِنْ تَلَوْدَا أَوْ تَعْرِضُوا فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا





*Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapa dan kaum kerabatmu. jika ia Kaya ataupun miskin, Maka Allah lebih tahu kemaslahatannya. Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, Maka Sesungguhnya Allah adalah Maha mengetahui segala apa yang kamu kerjakan.*(QS. An-Nisa: 135)

Hal yang sangat penting adalah guru harus dapat memanfaatkan informasi yang diperoleh dari evaluasi hasil belajar siswa untuk merencanakan dan memperbaiki pengajaran.

### **3. Guru mampu mengelola kelas**

Keberhasilan pembelajaran membutuhkan pengelolaan kelas yang baik. Keluhan-keluhan dalam pengelolaan kelas hendaknya tidak terjadi. Jika pun terjadi guru sebagai pihak yang paling berperan harus dapat meminimalisir hal tersebut. Pengelolaan kelas sering difahami sebagai pengaturan ruangan kelas yang berkaitan dengan sarana seperti tempat duduk, lemari buku dan alat alat mengajar. Padahal pengelolaan kelas adalah bagaimana guru merencanakan, mengatur dan melakukan berbagai kegiatan di kelas sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan dan berhasil dengan baik. Sedangkan menurut Suyanto dan Asep mengartikan pengelolaan kelas sebagai upaya yang dilakukan guru

untuk mengkondisikan kelas dengan mengoptimalkan berbagai sumber (potensi pada guru, sarana, dan lingkungan belajar di kelas) yang ditujukan agar proses belajar mengajar dapat berjalan sesuai dengan perencanaan dan tujuan yang diinginkan (Suyanto dan Asep, 2013:102).

Pengelolaan kelas adalah keterampilan guru menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal, mengembalikannya bila terjadi gangguan dalam proses interaksi edukatif, yang termasuk dalam hal ini adalah misalnya penghentian tingkahlaku siswa yang menyelewengkan perhatian kelas, pemberian ganjaran bagi ketepatan waktu penyelesaian tugas siswa atau penetapan norma kelompok yang produktif.(Syaiful Bahri Djamarah , 2010: 173). Usaha guru menciptakan situasi sosial kelas yang kondusif sehingga tercapai pembelajaran yang baik, guru harus mampu bertindak tegas dan mampu meletakkan segala perkara secara proporsional (Siti Asdiqoh, 2013: 31). Seorang guru harus tegas, adil, dan tidak boleh membedakan. Jangan sampai menakut-nakuti dengan sesuatu yang tidak layak, misalnya diancam dikeluarkan dari sekolah, dipanggil orang tuanya dan ancaman-ancaman kasar lainnya. Tegas dalam artian tidak plin-plan, konsisten menegakkan aturan dan berani bertanggung jawab terhadap perbuatan yang dilakukan. Misalnya, anak didik harus memasukkan baju semua, memakai ikat pinggang, maka guru harus menerapkan aturan tersebut secara tegas sehingga anak didik menghormati.

Dalam proses belajar mengajar guru adalah seorang arsitektur yang dapat membentuk jiwa dan watak peserta didik, dimana guru diharapkan mampu mengarahkan peserta didiknya dengan baik dan mampu menciptakan suasana kelas yang menyenangkan, terarah, terprogram dengan baik sehingga peserta didik

merespon apa yang disampaikan guru di kelas.

Guru memiliki tanggung jawab yang menjadi poin pertama kegiatan pembelajaran di kelas yang mampu mendorong guru untuk siap melakukan tugas mengajar demi keberhasilan siswa dan bekerja menurut profesi dan kemampuan sebagaimana firman Allah SWT Surat Al An'am: 135

قُلْ يَتَّقُوا اللَّهَ عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۖ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ۖ

تَكُونُ لَهُ عَنقَبَةُ الدَّارِ ۚ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ

*“Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, Sesungguhnya aku pun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan.” (QS. Al-An'am : 135)*

Dari ayat di atas jelas bahwa Allah telah berjanji kepada umat manusia, bahwa Allah akan memberikan imbalan kepada orang-orang yang bekerja sesuai profesinya. Persyaratan administrasi sebagai penunjang semangat, karena dalam dirinya sudah tertanam tanggung jawab besar dalam mengemban amanah bangsa.(Jamal Makmur Asmani 2009 :120)

Dalam penyampaian materi di kelas guru harus bersikap lemah lembut adalah cara yang tepat untuk meluluhkan peserta didik agar tertarik untuk belajar. Lemah lembut adalah cermin hati yang penyayang dan penuh penghormatan. Jiwa lemah lembut seorang guru membuat murid menjadi semangat dan hormat.

Seorang guru yang menyampaikan materi dengan sopan dan penuh motivasi kepada muridnya akan dikenang murid dan membekas dalam hatinya. Guru yang suka menasehati, memperlakukan anak didik seperti anaknya sendiri dan menolong kebutuhan muridnya akan dicintai. Berbeda dengan guru yang kasar dalam penyampaian materi, ia dibenci peserta didik dan dijadikan bahan gunjingan. Pengajaran yang diajarkan tidak efektif, karena dalam hati peserta didik tidak menerimanya sehingga kesal, namun mereka tidak berani mengungkapkannya. Oleh karena itu, seorang guru harus bersikap lemah lembut, jangan sampai menggunakan cara yang salah sehingga peserta didik kurang menghormati guru dan juga peserta didik akan sulit dikendalikan dalam proses belajar mengajar (Jamal Makmur Asmani, 2009:120-121). Berkaitan dengan mengelola kelas seorang guru harus memiliki landasan keiklasan dalam bertindak dan melangkah untuk menuju pendidikan yang ideal. Sebagaimana pengertian keiklasan adalah melakukan sesuatu secara tulus, hanya keridhoan Allah yang diharapkan atas dasar keimanan. Dengan ikhlas tidak ada lagi yang namanya kekecewaan, di dunia pendidikan apabila seseorang menyebarkan kebaikan maka ia akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan apa yang dilakukannya sesuai dengan firman Allah SWT Surat Al Baqarah 2: 112 sebagai berikut:

بَلَىٰ مَنْ أَسْلَمَ وَجْهَهُ لِلَّهِ وَهُوَ مُحْسِنٌ فَلَهُ أَجْرُهُ عِنْدَ رَبِّهِ ۖ وَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ

وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ ﴿١١٢﴾

*“Demikianlah! Bahkan Barangsiapa yang menyerahkan diri kepada Allah,*

*sedang ia berbuat kebajikan, Maka baginya pahala pada sisi Tuhannya dan tidak ada kekhawatiran terhadap mereka dan tidak (pula) mereka bersedih hati”.*

Kegiatan pengelolaan kelas meliputi dua kegiatan yang secara garis besar terdiri dari ;

a. Pengaturan orang

Guru profesional adalah guru yang mampu mengatur kondisi emosional siswannya, seperti, tingkahlaku, kedisiplinan, minat, perhatian, motivasi belajar, dinamika kelompok.

b. Pengaturan fasilitas .

Pengaturan fasilitas adalah kegiatan yang harus dilakukan siswa, sehingga seluruh siswa dapat terfasilitasi dalam aktivitas di kelas. Pengaturan fisik kelas diarahkan untuk meningkatkan efektifitas belajar siswa sehingga siswa merasa senang, nyaman, aman dan belajar dengan baik (Tim Dosen Administrasi UPI, 2009:109).

Guru profesional adalah guru yang mampu mengatur kenyamanan belajar siswa, mengatur letak duduk siswa dan penempatan siswa.

c. Guru memiliki kemampuan bekerjasama dengan siswa

Dalam proses pembelajaran guru mampu bekerja sama sehingga pembelajaran yang dilakukan dapat berlangsung dengan maksimal dan menyenangkan, yaitu :

- a. Dalam pembelajaran guru mampu memberikan dorongan kepada siswa untuk selalu mengikuti pelajaran. Guru selalu memberikan memotivasi siswa sehingga siswa terdorong untuk selalu mengikuti pelajaran.
- b. Guru dan siswa mampu bekerja sama dalam proses pembelajaran. Kerja sama dalam pembelajaran perlu dilakukan agar murid terdorong dan termotivasi untuk selalu belajar.
- c. Guru bertanggung jawab dengan sebaik-baiknya

Guru memiliki tanggung jawab dengan baik, baik di lingkungan sekolah maupun di masyarakat. Dimana tanggung jawab guru sangat luas dilingkungan masyarakat sekitar sekolah maupun lingkungan dia tinggal, yaitu :

- a. Tanggung jawab moral; bahwa setiap guru harus menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral pancasila dan mengamalkannya dalam pergaulan hidup sehari-hari.
- b. Tanggung jawab dalam bidang pendidikan yang seperti: menjadi model bagi peserta didiknya, memberikan nasihat, memberikan bimbingan kepada siswa yang kurang mampu/tingkat kemampuan rendah. Guru senantiasa membimbing dan mengarahkan siswa agar siswa senantiasa giat belajar.
- c. Tanggung jawab kepada masyarakat; bahwa setiap guru harus turut serta mensukseskan pembangunan, yang harus kompeten dalam membimbing, mengabdikan dan melayani masyarakat meliputi: mampu bergaul dengan masyarakat, seperti: mampu berkomunikasi dengan baik kepada orang tua siswa.

### *c. Pentingnya Kompetensi Profesional Guru*

Di dalam dunia pendidikan, guru adalah seorang pendidik, pembimbing, pelatih, dan pengembang kurikulum yang dapat menciptakan kondisi dan suasana kondusif, yaitu suasana belajar yang menyenangkan, menarik, memberi rasa aman, memberi ruang pada siswa untuk berfikir aktif, kreatif dan inovatif dalam mengeksplorasi dan mengelaborasi kemampuannya. Guru yang profesional merupakan faktor penentu proses pendidikan yang berkualitas. Untuk dapat menjadi guru profesional, mereka harus mampu menemukan jati diri dan mengaktualisasikan diri sesuai dengan kemampuan dan kaidah-kaidah guru yang profesional.

Mengomentari mengenai rendahnya kualitas pendidikan saat ini, merupakan indikasi perlunya keberadaan guru profesional, untuk itu guru diharapkan tidak hanya sebatas menjalankan profesinya tetapi guru harus memiliki kompetensi-kompetensi yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya.

Masalah kompetensi profesional guru merupakan salah satu dari kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru dalam jenjang pendidikan apapun. Kompetensi-kompetensi lainnya adalah kompetensi kepribadian dan sosial, secara teoritis tiga jenis kompetensi tersebut dapat dipisah-pisahkan satu sama lainnya, akan tetapi secara praktis ketiga kompetensi itu saling menjalin secara terpadu. Tegasnya seorang guru yang terampil mengajar harus memiliki pribadi yang baik dan mampu melaksanakan sosial ajusment dalam masyarakat (Oemar Hamalik, 2009:34). Dari ketiga kompetensi ini hanya akan disoroti salah satu jenis kompetensi, yaitu kompetensi profesional, disini sama sekali tidak

bermaksud untuk mengenyampingkan pentingnya kedua kompetensi lainnya. Akan tetapi disini penulis akan mengungkapkan satu jenis kompetensi saja secara khusus, dan berusaha meninjaunya lebih dalam dan secara komprehensif. Dalam proses belajar dan hasil belajar para siswa bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola, sekolah dan kurikulumnya, akan tetapi ditentukan atau bahkan sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka. Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan menyenangkan dan akan lebih mampu mengelola kelasnya (Oemar Hamalik, 2009 :44). Kompetensi profesional guru sangatlah penting dan harus dimiliki oleh seorang guru, karena kompetensi ini berkaitan dengan perancangan proses pembelajaran, proses belajar mengajar, dan evaluasi hasil belajar. Guru yang berkompeten akan lebih mampu mengelola kelas, sehingga belajar para siswa berada pada tingkat optimal. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, berbagai metode dan media baru dalam pembelajaran telah berhasil dikembangkan, demikian pula halnya dengan pengembangan materi dalam rangka pencapaian target kurikulum harus seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Semua itu harus dikuasai oleh semua guru sehingga mampu mengembangkan pembelajaran yang dapat membawa anak didik menjadi lulusan yang berkualitas.(Ibrahim Bafadal, 2009: 42).

Kelancaran guru dalam penyampaian materi menjadi daya tarik tersendiri bagi siswanya, sebab penyampaian materi dengan tegas, jelas dan mudah dipahami juga dapat menjadikan siswa senang belajar, dapat membuat siswa betah



di kelas, tetapi sebaliknya juga dapat menjadikan siswa malas belajar bahkan malas masuk kelas seandainya penyampaian guru yang berbelit-belit dan tidak terarah. Disinilah pentingnya kompetensi guru, karena guru harus menampilkan penguasaan materi secara luas yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan. Dengan kompetensi ini diharapkan guru mampu menjadi partisipan yang baik dalam pelayanan terhadap peserta didik di sekolah, membantu siswa untuk mengenali serta menerima diri serta potensinya membantu menentukan pilihan-pilihan yang tepat dalam hidup, membantu siswa berani menghadapi masalah hidup, dan lain-lain. Selain itu guru diharapkan mengenal dan mampu ikut penyelenggaraan administrasi sekolah, guru dituntut untuk mampu bekerjasama secara terorganisasi dalam pengelolaan kelas. (Siti Asdiqoh, 2013: 33).

Guru diharapkan menguasai landasan-landasan dalam pelaksanaan pendidikan serta dasar keilmuan yang akan dapat memberi jaminan kepada peserta didik bahwa guru tersebut memiliki tanggung jawab dalam pembelajaran. Berkenaan dengan pentingnya profesionalitas guru dalam pendidikan Sanusi yang dikutip oleh Rusman (2013:20), mengutarakan enam asumsi yang melandasi perlunya profesionalisasi dalam pendidikan yaitu ;

1. Subjek pendidikan adalah manusia yang memiliki kemauan, pengetahuan, emosi dan perasaan dan dapat dikembangkan sesuai dengan potensinya; sementara itu pendidikan dilandasi oleh nilai-nilai kemanusiaan yang menghargai martabat manusia.

2. Pendidikan dilakukan secara intesional, yakni secara sadar bertujuan, maka pendidikan menjadi normatif yang diikat oleh norma-norma dan nilai-nilai yang baik secara universal, nasional, maupun lokal, yang merupakan acuan para pendidik, peserta didik, dan pengelola pendidikan.
3. Teori-teori pendidikan merupakan jawaban kerangka hipotesis dalam menjawab permasalahan pendidikan.
4. Pendidikan bertolak dari asumsi pokok tentang manusia, yakni manusia mempunyai potensi yang baik untuk berkembang. Oleh sebab itu, pendidikan adalah usaha untuk mengembangkan potensi unggul tersebut.
5. Inti pendidikan terjadi dalam prosesnya, yakni situasi di mana terjadi dialog antara peserta didik dengan pendidik yang memungkinkan peserta didik tumbuh ke arah yang dikehendaki oleh pendidik agar selaras dengan nilai-nilai yang dijunjung tinggi masyarakat.
6. Seringnya terjadi dilema antara tujuan utama pendidikan, yaitu menjadikan manusia sebagai manusia yang baik (dimensi intrinsik) dengan misi instrumental, yakni yang merupakan alat untuk perubahan atau mencapai sesuatu.

Pendidikan yang baik, sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat modern dewasa ini dan sifatnya yang selalu menantang, mengharuskan adanya pendidik profesional.

#### ***d. Indikator Kompetensi Profesional Guru***

Berdasarkan pembahasan di atas dapat diberikan beberapa indikator kompetensi profesional guru diantaranya:

1. Menguasai Bahan Ajar
2. Guru mampu mengelola program pengajaran.
3. Mampu mengelola kelas
4. Guru memiliki kemampuan untuk bekerjasama dengan siswa.
5. Guru mampu mengembangkan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya, baik di lingkungan sekolah maupun masyarakat.

Berdasarkan penjabaran dan konsep-konsep profesionalitas guru di atas, dapat disimpulkan bahwa kata kunci dalam profesionalitas adalah “tanggung jawab”, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa profesionalitas guru merupakan sebuah tanggung jawab guru didalam pelayanan pendidikan terhadap peserta didik di sekolah, membantu siswa untuk mengenali serta menerima diri serta potensinya membantu menentukan pilihan-pilihan yang tepat dalam hidup, membantu siswa berani menghadapi masalah hidup, dan lain-lain. Selain itu, sebagai bagian dari manajemen sekolah, guru harus mampu ikut serta dalam penyelenggaraan administrasi sekolah dan bekerjasama secara terorganisasi dalam pengelolaan kelas.

## **B. Penelitian yang Relevan**

Telaahan hasil penelitian terdahulu yang relevan adalah hasil penelitian sejenis yang sudah dilaksanakan dan dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian tentang: “Pengaruh Prestasi Kerja Dan Kecerdasan Adversity Terhadap Profesionalitas Guru”. Landasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Yasa (2006). Dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan Kepuasan

Kerja dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas Swasta di Negara”. Ditemukan: pertama, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru, kedua, terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

2. Tangkas (2008) dengan penelitiannya yang berjudul “Determinasi Etos Kerja, Kedisiplinan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Profesional Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Karangasem”. Penelitian ini menunjukkan: pertama, Etos kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan kinerja profesional guru, kedua, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kedisiplinan kerja guru terhadap pengembangan kinerja profesional guru, ketiga, terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja guru terhadap pengembangan kinerja profesional guru, keempat, terdapat hubungan positif dan signifikan secara bersama-sama antara etos kerja, kedisiplinan kerja, kepuasan kerja terhadap pengembangan kinerja profesional guru.
3. Taman S. .M Yudana, R Dantes Taman S. .M Yudana, R Dantes *pada universitas Pendidikan Ganesha Singaraja (2013) Berisi tentang Kontribusi Motivasi Berprestasi, disiplin kerja, dan Kecerdasan Adversity (ADVERSITY QUOTIENT) terhadap kinerja profesional guru SMA Negeri di Kec. Karangasem Kab. Karangasem Bali dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi penelitian ini menunjukkan: Pertama, Terdapat kontribusi yang signifikan Kecerdasan*

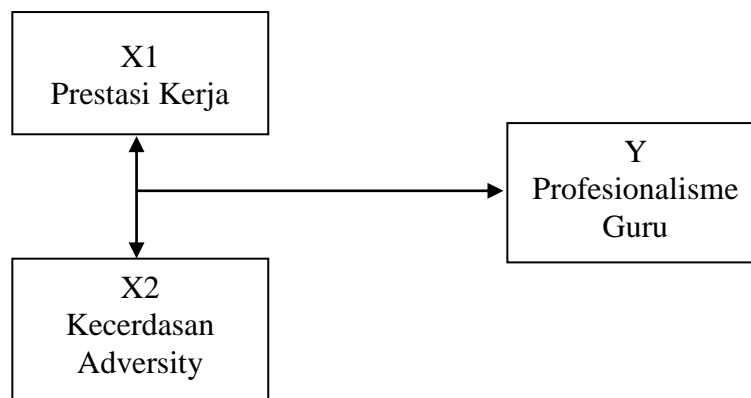
Adversity(AQ) terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura; besarnya kontribusi adalah ( $R\ square \times 100\%$ ) 19,1%.Kedua, Terdapat kontribusi yang signifikan Etos kerja guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura; besarnya kontribusi adalah ( $R\ square \times 100\%$ ) 5,5%. Ketiga, Terdapat kontribusi yang signifikan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura; besarnya kontribusi adalah ( $R\ square \times 100\%$ ) 40,5%. Keempat, Secara bersama-sama terdapat kontribusi secara signifikan *Kecerdasan Adversity(AQ)*, Etos Kerja, dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura; besarnya kontribusi adalah ( $R\ square \times 100\%$ ) 44,1%. Temuan penelitian ini memberikan gambaran nyata bahwa variabel predictor yang diteliti, yakni AQ, etos kerja, dan budaya organisasi baik secara terpisah maupun secara simultan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Dari paparan di atas tampak hasil penelitian yang diperoleh sesuai dengan penelitian yang terdahulu yang menunjukkan keterkaitan antara motivasi berprestasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja profesional guru. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat melengkapi hasil-hasil penelitian terdahulu sehingga dapat memperkaya kajian tentang kinerja profesional guru. Kemudian, dalam dunia kerja juga terkadang tekanan mental dan pekerjaan yang banyak akan menyebabkan orang merasa malang dan merasa tertekan. Orang yang profesional akan berusaha menjadikan hal ini sebagai hal positif dan selalu memakai

peluang itu untuk berusaha dan menemukan kesempatan dimana hal ini sejalan dengan konsep Ketahananmalngan atau Motivasi Quotient.

### C. Kerangka Berfikir

Berdasarkan kajian teori di atas, dapat ditentukan hubungan peran antara variabel bebas yaitu prestasi kerja sebagai X1 dan *Kecerdasan Adversity* sebagai X2 dengan variabel terikat yaitu Profesionalisme Guru. Hubungan Peran tersebut dapat digambarkan dengan paradigma sebagai berikut:



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Berpikir

### D. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. (Iskandar, 2009: 56) Dikatakan sementara karena jawaban berdasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum sebagai jawaban empiris.

Hipotesis statistik pada permasalahan tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Hipotesis statistik pengaruh prestasi kerja ( $X_1$ ) terhadap profesionalitas guru

(Y)

$H_0 \rho_{y1} = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan prestasi kerja terhadap profesionalitas guru.

$H_i \rho_{y1} \neq 0$  artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan prestasi kerja terhadap profesionalitas guru.

2. Hipotesis statistik kecerdasan adversity ( $X_2$ ) terhadap profesionalitas guru

(Y)

$H_0 \rho_{y2} = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan adversity terhadap profesionalitas guru.

$H_i \rho_{y2} \neq 0$  artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan adversity terhadap profesionalitas guru.

3. Hipotesis statistik pengaruh prestasi kerja ( $X_1$ ) dan kecerdasan adversity ( $X_2$ ) terhadap profesionalitas guru (Y)

$H_0 R_{xy} = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan prestasi kerja dan kecerdasan adversity secara bersama-sama terhadap profesionalitas guru.

$H_i R_{xy} \neq 0$  artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan prestasi kerja dan kecerdasan adversity secara bersama-sama terhadap profesionalitas guru.

*Keterangan:*

$H_0$  = Hipotesis Nol

$H_i$  = Hipotesis Alternatif

$\rho_{y1}$  = Koefisien korelasi antara prestasi kerja ( $X_1$ ) dengan



profesionalitas guru (Y).

$\rho_{y2}$  = Koefisien korelasi antara kecerdasan adversity ( $X_2$ ) dengan profesionalitas guru (Y).

$R_{xy}$  = Koefisien korelasi kedua prestasi kerja ( $X_1$ ) dan kecerdasan adveersity ( $X_2$ ) secara simultan dengan profesionalitas guru (Y).

Berdasarkan hipotesis di atas, peneliti memiliki dugaan sementara bahwa terdapat pengaruh yang signifikan prestasi kerja dan kecerdasan adversity terhadap profesionalitas guru madrasah Ibtidaiyah (MI) se-kota Bogor. Untuk itu, peneliti sepakat dengan pernyataan  $H_i$  di atas. Adapun untuk membuktikannya, maka akan dibuktikan melalui hasil penelitian secara empirik dengan menggunakan *analisis regresi linear berganda*.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Metode Penelitian**

Secara garis besar, penelitian dapat dibedakan berdasarkan dua hal penting yaitu jenis penelitian dan metode penelitian yang dilakukan.

##### **1. Jenis Penelitian**

Berdasarkan bidang penelitian, sebagaimana dikemukakan Sugiyono (2009: 8) kegiatan penelitian ini tergolong *jenis penelitian akademik*, yaitu penelitian yang dilakukan para mahasiswa sebagai sarana edukasi, yang mementingkan validitas internal atau caranya yang harus benar, yang berbentuk skripsi, tesis dan disertasi. Sedangkan bila dilihat dari tujuannya, penelitian ini tergolong *jenis penelitian terapan*, sebagaimana dijelaskan Jujun S. Sumantri (2003: 110) bahwa penelitian terapan adalah penelitian yang dilakukan dengan tujuan menerapkan, menguji, mengevaluasi kemampuan suatu teori yang dipergunakan untuk memecahkan masalah-masalah praktis. Berdasarkan bentuk dan sifatnya, data penelitian dapat dibedakan dalam dua jenis yaitu data kualitatif (yang berbentuk kata-kata/kalimat) dan data kuantitatif (yang berbentuk angka). Data kuantitatif dapat dikelompokkan berdasarkan cara mendapatkannya yaitu data diskrit dan data kontinum. Berdasarkan sifatnya, data kuantitatif terdiri atas data nominal, data ordinal, data interval dan data rasio.

a. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif dinyatakan dalam bentuk kata atau kalimat (Amirul, 1998: 126). Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya wawancara, analisis dokumen, diskusi terfokus, atau observasi yang telah dituangkan dalam catatan lapangan (transkrip). Bentuk lain data kualitatif adalah gambar yang diperoleh melalui pemotretan atau rekaman video. Adapun data kualitatif dalam penelitian ini yaitu data tentang tentang manajemen sarana prasana serta data tentang kompetensi profesional guru.

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika. Berdasarkan proses atau cara untuk mendapatkannya, data kuantitatif dapat dikelompokkan dalam dua bentuk yaitu sebagai berikut:

- 1) Data diskrit adalah data dalam bentuk angka (bilangan) yang diperoleh dengan cara membilang. Karena diperoleh dengan cara membilang, data diskrit akan berbentuk bilangan bulat (bukan bilangan pecahan).
- 2) Data kontinum adalah data dalam bentuk angka/bilangan yang

diperoleh berdasarkan hasil pengukuran. Data kontinum dapat berbentuk bilangan bulat atau pecahan tergantung jenis skala pengukuran yang digunakan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data kuantitatif yaitu penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya (Suharsimi, 2002: 10). Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Dengan penekanan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diperoleh dengan metode statistik dan menggunakan rumus statistik untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh kompetensi profesional guru dan perhatian orang tua terhadap motivasi belajar siswa. Demikian pula pada tahap kesimpulan penelitian akan lebih baik bila disertai dengan gambar, table, grafik, atau tampilan lainnya.

Menurut Sugiyono (2012: 7), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan tingkat ekplanasi (*level of exflanation*), penelitian ini tergolong *jenis penelitian deskriptif kuantitatif* yaitu suatu penelitian yang meneliti dan mempelajari suatu objek, kondisi, peristiwa dan fenomena yang sedang berkembang di masyarakat pada masa sekarang dan data hasil penelitian dianalisis secara kuantitatif. Dalam penelitian deskriptif, peneliti bisa saja membandingkan fenomena-fenomena tertentu sehingga merupakan suatu studi komparatif. Adakalanya peneliti mengadakan klasifikasi, serta penelitian terhadap fenomena-fenomena dengan menetapkan suatu standar atau suatu norma tertentu, sehingga banyak ahli menamakan penelitian ini dengan nama penelitian survei normatif (*normatif survei research*). Penelitian jenis ini juga dapat menyelidiki kedudukan (status) variabel yang memiliki konstelasi dengan variabel lainnya.

## **2. Metode Penelitian**

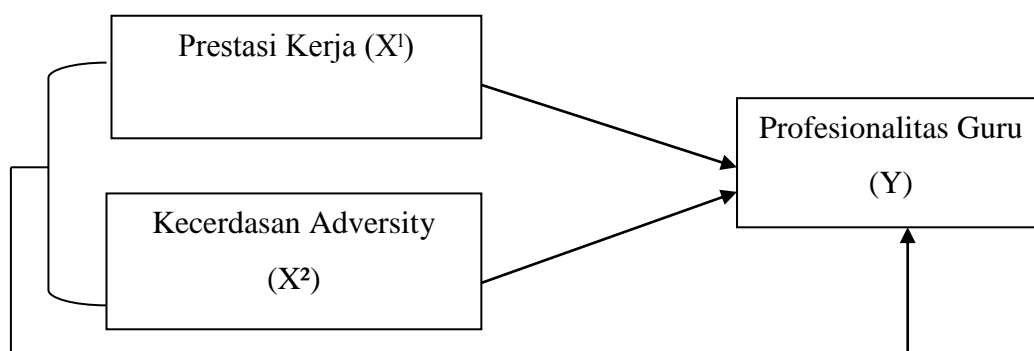
Metode penelitian sangat diperlukan agar tujuan penelitian dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, maka untuk memperoleh hasil yang baik harus digunakan metode penelitian yang tepat. Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2009: 20) bahwa secara umum metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Sedangkan Nana Syaodih (2008: 84) mengatakan metode penelitian adalah rangkaian cara

atau kegiatan pelaksanaan penelitian yang didasari oleh asumsi-asumsi dasar, pandangan-pandangan filosofis dan ideologis, pertanyaan dan isu-isu yang dihadapi. Berdasarkan dari kedua definisi di atas maka dapat disimpulkan metode penelitian merupakan suatu cara untuk memperoleh pemecahan terhadap berbagai masalah penelitian yang didasari asumsi-asumsi dasar dan data-data yang diperoleh. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui jawaban tentang pengaruh manajemen sarana prasarana dan kompetensi profesional guru terhadap penerimaan siswa baru. Sedangkan penelitian yang penulis lakukan ini menggunakan metode survei dengan pendekatan korelasional. Metode survei digunakan dengan pertimbangan-pertimbangan bahwa penelitian dilakukan untuk mendapatkan data setiap variabel masalah penelitian dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan) dengan alat pengumpul data berbentuk angket (*kuesioner*), test dan wawancara terstruktur dan berdasarkan pandangan dari sumber data, bukan dari peneliti. Penelitian ini mencakup dua variabel bebas yaitu manajemen sarana prasarana dan kompetensi profesional guru. Serta satu variabel terkait yaitu penerimaan siswa baru. Sugiyono (2009: 95) mengemukakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya disebut sebagai variabel bebas atau variabel independen (X) sedangkan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat

disebut sebagai variabel terikat atau dependen (Y).

Penelitian pada metode ini yaitu penelitian dengan mengetahui pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat (*bivariat*) atau pengaruh lebih dari dua variabel terhadap satu variabel terikat (*multivariate*) berdasarkan analisis regresi sederhana dan regresi ganda. Variabel yang diteliti menggunakan tiga variabel terdiri dari variabel bebas yaitu prestasi kerja ( $X^1$ ) dan kecerdasan adversity ( $X^2$ ), sedangkan variabel berikutnya profesionalitas guru (Y). Metode ini dipilih sesuai dengan tujuan penelitian dan peneliti ingin mengetahui pengaruh variabel prestasi kerja terhadap profesionalitas guru, bagaimanakah pengaruh variabel kecerdasan adversity terhadap profesionalitas guru, bagaimanakah pengaruh variabel prestasi kerja dan kecerdasan adversity terhadap profesionalitas guru.

Bila digambarkan dalam sebuah desain, maka terlihat konstelasi masalah masing-masing variabel penelitian antara yang mempengaruhi dan dipengaruhi, yakni adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1. Konstelasi masalah variabel-variabel penelitian

Keterangan:

$X_1$ : Variabel bebas Prestasi Kerja

$X_2$ : Variabel bebas Kecerdasan Adversity

Y: Variabel terikat Profesionalitas Guru

## **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian dilakukan pada Madrasah Ibtidaiyyah se-Kota Bogor dengan mengambil enam Madrasah, antara lain:

1. MI Al-Islamiyah
2. MI I'anatussibyan (Yasiba)
3. MI Negeri Bogor
4. MI Mathlaul Anwar 2
5. MI I'anatussyibyan (Al-Ahsan)
6. MI Al-Amanah

Adapun waktu pelaksanaannya selama satu bulan, yaitu mulai tanggal 31 Januari 2016 hingga 29 Februari 2016

## **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

### **1. Populasi**

Populasi dan sampel merupakan bagian terpenting yang terdapat dalam suatu penelitian. Sebab populasi dan sample berhubungan langsung dengan penelitian itu sendiri. Populasi adalah keseluruhan dari subyek penelitian (Suharsimi, 2002: 108). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek penelitian yang memiliki kualitas dan karakteristik



tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2009: 117). Adapun populasi dari penelitian ini adalah semua guru SMPS Amaliah Ciawi Bogor.

## 2. Sampel

Sampel adalah jumlah populasi yang dipilih untuk sumber data (Sukardi, 2003: 54). Salah satu syarat yang harus dipenuhi di antaranya adalah bahwa sampel harus diambil dari bagian populasi.

Dalam penelitian sosial, dikenal hukum *probability* (hukum kemungkinan) yaitu suatu nisbah/rasio banyaknya kemunculan suatu peristiwa berbanding jumlah keseluruhan percobaan. Dengan adanya penggunaan hukum *probability* (hukum kemungkinan), maka kesimpulan ditarik dari sampel penelitian dan dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Kesimpulan seperti ini dapat dilakukan karena pengambilan sampel penelitian dimaksud adalah untuk mewakili seluruh populasi. Dengan demikian, maka sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik sama dengan populasi, sehingga dapat mewakili populasi. Peneliti menggunakan *probability sampling* untuk memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

### a. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel dari populasi yang akan dipergunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, subjek yang diteliti sebagai sumber data atau responden adalah semua

guru Madrasah Ibtidaiyah (MI) se-kota Bogor tahun ajaran 2015/2016.

#### b. Ukuran Sampel

Jumlah anggota sampel sering dinyatakan dengan istilah ukuran sampel. Untuk mendapatkan data dan informasi dari sumber data/sampel penelitian secara tepat dan benar tergantung kepada tingkat ketelitian/kepercayaan yang dikehendaki, makin besar tingkat ketelitian/kepercayaan yang dikehendaki, maka makin besar jumlah anggota sampel yang diperlukan sebagai sumber data dan sebaliknya.

Jumlah anggota sampel sering dinyatakan dengan istilah ukuran sampel. Untuk mendapatkan data dan informasi dari sumber data/sampel penelitian secara tepat dan benar tergantung kepada tingkat ketelitian/kepercayaan yang dikehendaki, makin besar tingkat ketelitian/kepercayaan yang dikehendaki, maka makin besar jumlah anggota sampel yang diperlukan sebagai sumber data dan sebaliknya. Secara sederhana sampel merupakan sebagian dari yang diambil semuanya, hal ini senada dengan pendapat Sudjana (2015: 6) yang mengatakan bahwa, sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi. Adapun pengertian sampel menurut Sugiyono, adalah sampel dapat didefinisikan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penarikan sampel nanti, Suharsimi Arikunto (1983: 32) memberikan pedoman bahwa apabila subjek itu kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitian itu merupakan penelitian populasi. Sebaliknya, apabila subjeknya lebih besar dari seratus orang, maka dapat diambil 10% -15% atau 20% -25% atau lebih.

## **D. Teknik pengumpulan data**

### **1. Interview**

Teknik interview yaitu suatu dialog pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara (Suharsimi Arikunto : 1993, 132). Dalam hal ini peneliti menggunakan interview bebas terpimpin, yaitu penginterview membawa kerangka pertanyaan untuk disajikan, tetapi bagaimana pertanyaan diajukan dan irama interview diserahkan kepada kebijaksanaan pewawancara. Sebagai alasan adalah pihak yang diinterview dapat bebas memberi jawaban, sehingga akan diperoleh data secara mendalam. Dalam pihak peneliti dapat menyerahkan secara langsung pokok persoalan yang sebenarnya. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data tentang pelaksanaan penelitian tentang penentuan prestasi kerja di lingkungan Madrasah Ibtidaiyah (MI) Se-kota Bogor

### **2. Studi Dokumentasi**

Studi dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya (Suharsimi Arikunto : 1993, 135).

### **3. Questioner**

Questioner yang digunakan melalui penyebaran angket. Jawaban dari masing-masing item soal menggunakan alternatif jawaban, yaitu

setuju, sangat setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Seluruh angket diberikan kepada 79 orang guru dengan 12 item soal prestasi kerja. 19 item soal kecerdasan adversity, dan 29 item soal profesionalitas guru. Skor butir tertinggi adalah 5 (lima) dan terendah 1 (satu).

#### 4. Kisi-kisi Penelitian

Tabel 3.1. Matrix Kisi-kisi Penelitian

No	Variabel	Indikator
1	Prestasi Bekerja (Andrew F.Sikula)	1. Assesment Centre
		2. Manajemen By Objektif (MBO)
		3. Human Assets Accounting
2	Kecerdasan adversity (Teori Stoltz)	1. Control; Kendali
		2. Ownership; Kepemilikan
		3. Reach; Jangkauan
		4. Endurance; Daya tahan
3	Profesionalisme guru (Kemendiknas)	1. Penguasaan bahan ajar
		2. Pengelolaan pembelajaran
		3. Pengelolaan kelas
		4. Kemampuan bekerjasama
		5. Pengembangan minat dan bakat

#### 5. Penulisan Butir

Tabel 3.1. Jumlah Pembutiran

Variabel	Indikator	Butir soal	Jumlah
Prestasi Kerja Andrew F. Sakula	<i>Assessment Center</i> ; adanya lembaga/badan yang mengelola penilaian prestasi kerja	1, 2, -3, -13, 14 (5 soal)	17 soal
	MBO ( <i>Manajement by Objective</i> ); hasilnya nyata yang dicapai, adanya output nyata	4, 5, 7,-8, 11, 12 (6 soal)	
	<i>Human Assets Accounting</i> ; SDM dinilai sebagai asset kekayaan atau investasi terhadap proses kerja.	6, 9, 10, 15, 16, 17 (6 soal)	
Kecerdasan	Control; Kendali	1, 6, 7, -8, 18, 22 (6	22 soal

adversity Dr. Paul Stoltz		soal)	
	Ownership; Kepemilikan	2, 5, -9, 15, 16, 19 (6 soal)	
	Reach; Jangkauan	3, -12, 13, -14, 17 (5 soal)	
	Endurance; Daya tahan	4, -10, 11, -20, -21, (5 soal)	
Profesionalitas guru	Penguasaan bahan ajar	1, 2, 3, 4, 29 (5 soal)	30 Soal
	Pengelolaan pembelajaran	9, 10, 12, 13, 15, 18 (6 soal)	
	Pengelolaan kelas	5, 6, 7, 8, -11, 14, 17, 24 (8 soal)	
	Kemampuan bekerjasama	16, 19, 20, 21, 22, 23 (6 soal)	
	Pengembangan minat dan bakat	25, 26, 27, 28, 30 (5 soal)	

## 6. Uji Coba Instrumen

### a. Jenis Intrumen

Instrumen Data pada penelitian ini terdiri atas tiga macam yaitu:

- (1) kuesioner Prestasi Kerja,
- (2) kuesioner Kecerdasan Adversity,
- (3) kusioner Profesionalitas Guru.

Instrumen penelitian berbentuk *kuesioner* (angket) yang disusun berdasarkan teori-teori yang relevan dengan model *rating scale*, dan menggunakan kalimat pernyataan.

Penskoran instrumen yang berupa angket (*kuesioner*) untuk variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$  menggunakan lima pilihan bertingkat (*rating scale*), yaitu untuk pernyataan bersifat *positif*, maka responden yang menjawab *C (SS)* mendapat skor 5, *setuju (S)* mendapat skor 4, *netral (N)* mendapat skor 3, *tidak setuju (TS)* mendapat skor 2, dan *sangat tidak setju (STT)* mendapat

skor 1. Sedangkan pernyataan yang bersifat *negatif* maka penskoran menjadi terbalik yaitu responden yang menjawab *sangat setuju (SS)* mendapat skor 1, *setuju (S)* mendapat skor 2, *netral (N)* mendapat skor 3, *tidak setuju (TS)* mendapat skor 4 dan *sangat tidak setuju (STT)* mendapat skor 5.

Jenis kuisioner yang digunakan model skala Likert yaitu skor pengukuran sesuai dengan jumlah indikator yang akan dianalisis dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator dijadikan titik tolak dalam menyusun butir-butir indikator yang berupa pernyataan atau pertanyaan ditempuh melalui beberapa tahapan:

- 1) Mengkaji teori yang berkaitan dengan semua indikator yang diteliti,
- 2) Menyusun indikator-indikator dari setiap variabel,
- 3) Menyusun kisi-kisi,
- 4) Menyusun butir pertanyaan dari setiap variabel,

Melaksanakan uji coba dengan; Uji validitas instrumen dan Uji realibilitas. Menguji tingkat keabsahan instrumen dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total, dengan koefisien korelasi *Product Moment* untuk validitas butir soal dan *Half-split Alpha Cronbach* untuk uji reliabilitas.

#### b. Kriteria Uji Coba

Dua hal utama yang dapat mempengaruhi kualitas hasil penelitian, adalah “kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data”. Dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen.

Sedangkan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen dalam penelitian kuantitatif dapat berupa angket (*kuesioner*), test, pedoman wawancara, dan pedoman observasi.

Sebelum instrumen digunakan untuk pengujian perlu dilakukan terlebih dahulu uji validitas dan reliabilitas. Hal ini dilakukan agar butir-butir yang tidak memenuhi syarat tidak diikutkan menjadi bagian dari instrumen.

#### 1. Uji Validitas Instrumen

Secara umum validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur yang mampu mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas dilakukan untuk instrumen motivasi belajar siswa, kompetensi profesional dan perhatian orang tua.

##### a. Validitas Isi

Validitas isi adalah sejauh mana instrumen yang disusun dapat mengungkap secara tepat ciri atau keadaan sesungguhnya dari objek yang diukur. Hal ini bertujuan untuk memperoleh penilaian sejauh mana isi dan tujuan sesuai dengan kisi – kisi yang telah disusunnya.

##### b. Validitas Butir

Validitas butir adalah validitas yang berdasarkan hasil data empiris (hasil uji coba instrumen) dengan menggunakan prosedur seleksi butir koefisien korelasi butir-total atau indeks daya diskriminasi butir (validitas butir). Koefisien korelasi butir-total atau indeks daya

diskriminasi butir merupakan indikator keselarasan atau konsistensi antara fungsi butir dengan fungsi skala keseluruhan. Formulasi yang digunakan ini adalah formula *koefisien korelasi product-moment Pearson*.

Rumus mencari validitas butir dalam instrumen penelitian yang berupa angket adalah untuk menghitung validitas butir angket dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Pearson dengan rumus:

$$r_{XY} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{XY}$  = koefisien korelasi *product moment*

X = skor tiap butir soal

Y = skor total peserta didik

n = banyak peserta didik

Hasil dari perhitungan  $r_{xy}$  lalu dihitung lebih lanjut dengan menggunakan uji t lalu dikonsultasikan kepada t-tabel dengan taraf 0.05. Butir soal dikatakan valid jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Uji signifikansi untuk menentukan valid atau tidaknya sebuah butir soal didapatkan dengan menguji korelasi antara skor butir dengan skor total melalui rumus *product moment* dari Pearson yang dihitung dengan bantuan statistika pada program komputer Microsoft Excel. Dari hasil uji



setiap butir soal kita akan mendapatkan harga  $r_{xy}$  dan harga  $t$  yang harus konsultasikan dengan  $t$ -tabel pada taraf signifikan 5 % untuk  $N = 20$  yaitu 0,725.

Bila harga  $t$ -hitung lebih besar daripada  $t$ -tabel maka butir soal instrumen tersebut dinyatakan valid atau sah, artinya soal tersebut benar-benar dapat mengukur faktor yang hendak diukur. Demikian sebaliknya, bila  $t$  hitung lebih kecil daripada harga  $t$  tabel maka butir soal instrumen tersebut dinyatakan tidak valid atau gugur sehingga harus didrop atau dibuang.

## 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas juga dilakukan pada ketiga instrumen penelitian. Reliabilitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat keajegan atau kepercayaan dari hasil pengukuran. Penelitian ini menggunakan pendekatan konsistensi internal dalam estimasi reliabilitas. Prosedur pendekatan konsistensi internal hanya memerlukan suatu kali pengenaaan sebuah instrumen kepada subjek penelitian (*single trial administration*), sehingga lebih mempunyai nilai praktis dan efisien yang tinggi. Hanya dengan satu kali pengenaaan instrumen akan diperoleh distribusi skor dari subjek penelitian. Untuk itu, prosedur analisis terhadap butir-butir instrumen menggunakan rumusan *Alpha Cronbach* untuk pembelahan tiap butir.

Adapun dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik koefisien korelasi *Alpha Cronbach* dengan rumus:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_t^2}{S_t^2} \right)$$

dimana:

$r_{11}$  = koefisien reliabilitas tes

$S_t^2$  = varians skor total

$\sum S_i^2$  = jumlah varians skor tiap-tiap item

k = jumlah soal yang valid

Tabel 3.2. Matriks Hasil Perhitungan Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Butir soal	Jumlah
Prestasi Kerja Andrew F. Sakula	1. <i>Assessment Center</i> ; adanya lembaga/badan yang mengelola penilaian prestasi kerja	1, 2, -3, -13, 14 (5 soal)	17 soal
	2. MBO ( <i>Manajemen by Objective</i> ); hasilnya nyata yang dicapai, adanya output nyata	4, 5, 7,-8, 11, 12 (6 soal)	
	3. <i>Human Assets Accounting</i> ; SDM dinilai sebagai asset kekayaan atau investasi terhadap proses kerja.	6, 9, 10, 15, 16, 17 (6 soal)	
Kecerdasan adversity Dr. Paul Stoltz	Control; Kendali	1, 6, 7, -8, 18, 22 (6 soal)	22 soal
	Ownership; Kepemilikan	2, 5, -9, 15, 16, 19 (6 soal)	
	Reach; Jangkauan	3, -12, 13, -14, 17 (5 soal)	
	Endurance; Daya tahan	4, -10, 11, -20, -21, (5 soal)	
Profesionalitas guru	Penguasaan bahan ajar	1, 2, 3, 4, 29 (5 soal)	30 Soal
	Pengelolaan pembelajaran	9, 10, 12, 13, 15, 18 (6 soal)	
	Pengelolaan kelas	5, 6, 7, 8, -11, 14,	

		17, 24 (8 soal)	
	Kemampuan bekerjasama	16, 19, 20, 21, 22, 23 (6 soal)	
	Pengembangan minat dan bakat	25, 26, 27, 28, 30 (5 soal)	

## E. Teknik Analisis Data

Setelah proses pengumpulan data selesai, maka tahap selanjutnya adalah pengolahan dan analisa data, teknik analisa data merupakan cara yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian.

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Menurut Sugiyono terdapat dua macam analisis/statistik yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian, yaitu analisis/statistik deskriptif dan analisis/statistik inferensial. Analisis/statistik inferensial terdiri dari dua bagian yaitu statistik parametrik dan statistik nonparametrik.

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menyajikan jumlah responden ( $N$ ), harga rata-rata (*mean*), rata-rata kesalahan standar (*Standard Error of Mean*), median, modus (*mode*), simpang baku (*Standard Deviation*), varian (*Variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum scor*), skor tertinggi (*maksimum scor*) dan distribusi frekuensi yang disertai grafik histogram dari kelima variabel

penelitian.

Mean, median, modus sama-sama merupakan ukuran pemusatan data yang termasuk kedalam *analisis statistika deskriptif*. Namun, ketiganya memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing dalam menerangkan suatu ukuran pemusatan data. Untuk mengetahui kegunaannya masing-masing dan kapan kita mempergunakannya, perlu diketahui terlebih dahulu pengertian analisis statistika deskriptif dan ukuran pemusatan data. *Analisis statistika deskriptif* merupakan metode yang berkaitan dengan penyajian data sehingga memberikan informasi yang berguna. Bambang dan Lina (2012: 177) bahwa upaya penyajian data dimaksudkan untuk mengungkapkan informasi penting yang terdapat dalam data ke dalam bentuk yang lebih ringkas dan sederhana dan pada akhirnya mengarah pada keperluan adanya penjelasan dan penafsiran. Deskripsi data yang dilakukan meliputi ukuran pemusatan dan penyebaran data. Ukuran pemusatan data meliputi nilai rata-rata (*mean*), modus, dan median. Sedangkan ukuran penyebaran data meliputi ragam (*variance*) dan simpangan baku (*standard deviation*).

#### **a. Mean (nilai rata-rata)**

Mean adalah *nilai rata-rata* dari beberapa buah data. Nilai mean dapat ditentukan dengan membagi jumlah data dengan banyaknya data. Mean (rata-rata) merupakan suatu ukuran pemusatan data. Mean suatu data juga merupakan statistik karena mampu menggambarkan bahwa data tersebut berada pada kisaran mean data tersebut. Mean tidak dapat

digunakan sebagai ukuran pemusatan untuk jenis data nominal dan ordinal. Berdasarkan definisi dari mean adalah jumlah seluruh data dibagi dengan banyaknya data. Bila dihitung secara manual mean dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

1) *Rumus Mean Hitung dari Data Tunggal*

$$\bar{x} = \frac{x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_n}{n}$$

$$\bar{x} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n x_i$$

2) *Rumus Mean Hitung Untuk Data yang Disajikan Dalam Distribusi Frekuensi*

$$\bar{x} = \frac{f_1 x_1 + f_2 x_2 + f_3 x_3 + \dots + f_n x_n}{f_1 + f_2 + f_3 + \dots + f_n}$$

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n f_i x_i}{\sum_{i=1}^n f_i}$$

Dengan:  $f_i$  = frekuensi untuk nilai  $x_i$  yang bersesuaian

$x_i$  = data ke- $i$

3) *Rumus mean hitung gabungan*

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^k n_i \bar{x}_i}{\sum_{i=1}^k n_i}$$

**b. Median (nilai tengah)**

Median menentukan letak tengah data setelah data disusun menurut urutan nilainya. Bisa juga *nilai tengah dari data-data yang terurut*. Simbol untuk median adalah Me. Dengan median Me adalah 50% dari banyak data yang nilainya paling tinggi paling rendah. Dalam mencari median, dibedakan untuk banyak data ganjil dan banyak data genap. Untuk banyak data ganjil, setelah data disusun menurut nilainya, maka median Me adalah data yang terletak tepat di tengah. Median bisa dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Me = Q_2 = \begin{cases} x_{\frac{n+1}{2}}, & \text{jika } n \text{ ganjil} \\ \frac{x_{\frac{n}{2}} + x_{\frac{n}{2}+1}}{2}, & \text{jika } n \text{ genap} \end{cases}$$

**c. Modus (nilai yang sering muncul)**

Modus adalah nilai yang sering muncul. Jika kita tertarik pada data frekuensi, jumlah dari suatu nilai dari kumpulan data, maka kita menggunakan modus. Modus sangat baik bila digunakan untuk data yang memiliki skala kategorik yaitu nominal atau ordinal. Sedangkan data ordinal adalah data kategorik yang bisa diurutkan, misalnya kita menanyakan kepada 100 orang tentang kebiasaan untuk mencuci kaki sebelum tidur, dengan pilihan jawaban: selalu (5), sering (4), kadang-kadang(3), jarang (2), tidak pernah (1).

#### d. Standar Deviasai dan Varians

Standar deviasi dan varians salah satu teknik statistik yg digunakan untuk menjelaskan homogenitas kelompok. Varians merupakan jumlah kuadrat semua deviasi nilai-nilai individual terhadap rata-rata kelompok. Sedangkan akar dari varians disebut dengan standar deviasi atau simpangan baku. Standar deviasi dan varians simpangan baku merupakan variasi sebaran data.

Semakin kecil nilai sebarannya berarti variasi nilai data makin sama, jika sebarannya bernilai 0, maka nilai semua datanya adalah sama.

Perhitungan standar deviasi secara manual menggunakan rumus berikut:

$$S = \sqrt{\sum \frac{(x_1 - \bar{x})^2}{n}}$$

#### e. Distribusi Frekuensi

Distribusi Frekuensi adalah membuat uraian dari suatu hasil penelitian dan menyajikan hasil penelitian tersebut dalam bentuk yang baik, yakni bentuk stastistik populer yang sederhana sehingga kita dapat lebih mudah mendapat gambaran tentang situasi hasil penelitian. Distribusi Frekuensi atau tabel frekuensi adalah suatu tabel yang banyaknya kejadian atau frekuensi (cases) didistribusikan ke dalam kelompok-kelompok (kelas-kelas) yang berbeda. Adapun jenis-jenis tabel distribusi frekuensi adalah sebagai berikut:

1) Tabel distribusi frekuensi data tunggal adalah salah satu jenis tabel

statistika yang di dalamnya disajikan frekuensi dari data angka, dimana angka yang ada tidak dikelompokkan.

- 2) Tabel distribusi frekuensi data kelompok adalah salah satu jenis tabel statistic yang di dalamnya disajikan pencaran frekuensi dari data angka, dimana angka-angka tersebut dikelompokkan.
- 3) Tabel distribusi frekuensi kumulatif adalah salah satu jenis tabel statistic yang di dalamnya disajikan frekuensi yang dihitung terus meningkat atau selalu ditambah-tambahkan baik dari bawah ke atas maupun dari atas ke bawah. Tabel distribusi frekuensi kumulatif ada dua yaitu tabel distribusi frekuensi kumulatif data tunggal dan kelompok.
- 4) Tabel distribusi frekuensi relative; tabel ini juga dinamakan tabel persentase, dikatakan “frekuensi relatif” sebab frekuensi yang disajikan disini bukanlah frekuensi yang sebenarnya, melainkan frekuensi yang ditungkan dalam bentuk angka persen.

## **2. Analisis Inferensial**

Analisis inferensial sering juga disebut analisis induktif atau analisis probabilitas adalah teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Analisis inferensial digunakan untuk sampel yang diambil dari populasi dengan teknik pengambilan sampel secara random. Analisis inferensial ini disebut juga analisis probabilitas, karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel yang kebenarannya bersifat



peluang (*probability*). Suatu kesimpulan dari data sampel yang akan diberlakukan untuk populasi mempunyai peluang kesalahan dan kebenaran (kepercayaan) yang dinyatakan dalam bentuk prosentase. Bila peluang kesalahan 5%, maka taraf kepercayaan 95% dan bila peluang kesalahan 1%, maka taraf kepercayaan 99%. Peluang kesalahan dan kepercayaan ini disebut dengan istilah “*tarafsignifikansi*”.

Menurut Sugiyono (2009: 102) untuk pengujian hipotesis dengan analisis inferensial yang menggunakan statistik parametrik memerlukan terpenuhinya banyak asumsi sebagai persyaratan analisis. Asumsi yang utama adalah data yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, data dua kelompok atau lebih yang diuji harus homogen, dan dalam uji regresi harus terpenuhi asumsi linieritas.

Hipotesis yang telah dibangun sebelumnya merupakan gambaran teoritis yang berupa dugaan terhadap pengaruh antar variabel. Untuk membuktikan diterima tidaknya hipotesis yang telah diajukan di atas, maka dilakukan pengujian terhadap ketiga hipotesis penelitian dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

- 1) **Teknik Korelasi *Pearson Pruduct Moment***; digunakan untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga yang sebelumnya dilakukan pengujian persamaan regresi sederhana dari masing-masing variabel penelitian.
- 2) **Teknik Regresi Linear Berganda**; tujuannya untuk mencari dan menguji persamaan regresi variabel terikat atas variabel bebas.

Persamaan regresi yang dimaksud adalah persamaan regresi penerimaan siswa baru (Y) atas variabel manajemen sarana dan prasarana ( $X_1$ ) dan kompetensi profesional guru ( $X_2$ )

Pada tahap awal analisis kuantitatif dalam penelitian ini digunakan korelasi product moment, untuk mengetahui hubungan antara variable Prestasi Kerja dan Kecerdasan Adversity Terhadap Profesional Guru. Selanjutnya untuk mengetahui besar dan arah korelasi antara predictor (variable bebas) dengan Kriterium (variable terikat) digunakan teknik regresi. Teknik ini digunakan untuk mengetahui besar dan arah korelasi, serta bobot sumbangan masing-masing variable bebas dengan variable terikat pengelolaan data kuantitatif ini menggunakan bantuan Microsoft Excel 2013 for Windows.

#### F. Hipotesis Statistik

Menguji statistik antara hubungan variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dengan variabel Y, sebagai berikut:

Hipotesis statistik 1:

$H_0: \rho_{y1} = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Prestasi Kerja terhadap Profesionalitas Guru

$H_1: \rho_{y1} > 0$  artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Prestasi Kerja terhadap Profesionalitas Guru

Hipotesis statistik 2:

$H_0: \rho_{y2} = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Kecerdasan Adversity terhadap Profesionalitas Guru

$H_1: \rho_{y2} > 0$  artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Kecerdasan

### Adversity terhadap Profesionalitas Guru

Hipotesis statistik 3:

$H_0: R_{y.12} = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Prestasi Kerja dan Kecerdasan Adversity terhadap Profesionalitas Guru

$H_1: R_{y.12} > 0$  artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Prestasi Kerja dan Kecerdasan Adversity terhadap Profesionalitas Guru

*Keterangan:*

$H_0$  = Hipotesis Nol

$H_1$  = Hipotesis Alternatif

$\rho_{y1}$  = Koefisien korelasi antara Prestasi Kerja ( $X_1$ ) dengan Profesionalitas Guru (Y).

$\rho_{y2}$  = Koefisien korelasi antara Kecerdasan Adversity ( $X_2$ ) dengan Profesionalitas Guru (Y).

$R_{y.12}$  = Koefisien korelasi antara Prestasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kecerdasan Adversity ( $X_2$ ) secara simultan dengan Profesionalitas Guru (Y).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Deskripsi Data**

##### **1. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian adalah saat atau masa penelitian ketika dilaksanakan. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2016 sampai pada bulan februari 2016. Dalam hal ini penentuan subjek penelitian diharapkan mampu menjaring sebanyak mungkin informasi dari berbagai macam sumber. Tujuannya adalah untuk merinci kekhususan yang ada dalam rumusan konteks yang unik dan menggali informasi yang akan menjadi dasar dari rancangan dan teori yang muncul. Atas dasar tersebut, maka dalam menentukan subjek penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa subjek tersebut dipandang memiliki sumber informasi yang relevan dengan rumusan masalah yang akan diungkap.

##### **2. Tempat Penelitian**

Penelitian mengenai pengaruh prestasi kerja dan kecerdasan adversity terhadap profesionalitas guru pada Madrasah Ibtidaiyah (MI) se-kota Bogor

###### ***a. MI AL-ISLAMİYAH***

MI Al-Islamiyah beralamat di Wngun Tengah Kel. Sindangsari  
Kec. Bogor Timur Kota Bogor.

***b. MI I'Anatusshibyan***

MI I'Anatusshibyan beralamat di JL. K.H Ahmad Sya'yan No. 70  
sumurwangi Rt. 01/05 Kel. Mekarwangi Kec. Tanah Sereal Kota Bogor.

***c. MI Al-Amanah***

MI Al-Amanah beralamat di JL. Rulita KM. 08 Kel. Harjasari Kec.  
Bogor Selatan Kota Bogor

***d. MI Matlaul Anwar 2***

MI Matlaul Anwar 2 beralamat di Jl. Danau Bogor Raya Kp. Pasir  
Rt.001/012 Kel. Cimahpar Kec. Bogor Utara Kota Bogor

***e. MIN***

MIN beralamat di Jl. Sindang Barang Kec. Bogor Barat Kota  
Bogor

***f. MI I'Anatussibyan (YASIBA)***

MI I'Anatussibyan beralamat di Kp. Lebaksari Rt. 61/10 Kel.  
Paledang Kec. Bogor Tengah Kota Bogor

## **B. Pengujian Persyaratan**

Pengujian persyaratan pada penelitian ini, terdapat dua macam pengujian, yaitu uji keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat melalui R-Square dan uji keragaman variabel atau disebut juga *Analysis of Variants* (ANOVA), maka pada penelitian ini ditemukan bahwa:

## 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan uji realibiltas mengambil responden guru-guru SD Amaliah sebanyak 20 orang, sebagai bahan perbandingan terhadap subjek penelitian ini, karena responden yang diperlakukan uji tes harus setaraf dengan responden aslinya yaitu guru MI se-kota Bogor.

Penulis menggunakan rumus *korelasi produk moment Pearson* untuk menguji validitas butir-butir soal instrumen penelitian ini, dengan menggunakan aplikasi Microsoft Excell dengan syntax “=PEARSON(array1,array2)”. Berdasarkan hasil uji validitas dengan taraf kesalahan 5% dari 20 responden dengan mengkonsultasikan hasil t-hitung kepada t-tabel yaitu dengan nilai 1.725 ditemukan bahwa:

1. Variable ***Prestasi Kerja*** ( $x_1$ ) sebanyak 17 butir soal yang dibuat, **12 butir soal dinyatakan valid** dan terdapat 5 butir soal tidak valid yaitu butir soal nomor 3, 8, 10, 15, dan 16.
2. Variabel **Kecerdasan Adversity** ( $x_2$ ) sebanyak 22 butir soal yang dibuat, **19 butir soal dinyatakan valid** dan terdapat 3 butir soal tidak valid yaitu butir soal nomor 10, 19, dan 21.
3. Variabel **Profesionalitas Guru** ( $y$ ) sebanyak 23 butir soal yang dibuat, **22 butir soal dinyatakan valid** dan terdapat 1 butir soal tidak valid yaitu nomor 11.

Maka, semua butir soal yang tidak valid dibuang atau tidak digunakan dalam penelitian ini

Adapun uji reliabilitas, penulis menggunakan rumus korelasi yang ada pada Microsoft Excell dengan syntax “=CORREL( $\Sigma x$ ,  $\Sigma y$ )”, dimana x adalah separuh total seluruh instrument yang valid, dan y adalah separuh lainnya. Sehingga perhitungan dengan taraf kesalahan 5% dari 20 butir soal yang dikonsultasikan kepada r-tabel sebesar 0.444 dapat disimpulkan bahwa:

1. Instrumen Prestasi Kerja (x1) dengan hasil r-hitung sebesar 0.95555449 artinya r-hitung lebih besar daripada r table;  $0.95555449 > 0.444$ , maka instrument sarana dinyatakan **reliabel**
2. Instrumen Kecerdasan Adversity (x2) dengan hasil r-hitung sebesar 0.797753 artinya r-hitung lebih besar daripada r table;  $0.797753 > 0.444$ , maka instrument sarana dinyatakan **reliabel**
3. Instrumen Profesionalitas Guru (y) dengan hasil r-hitung sebesar 0.850884 artinya r-hitung lebih besar daripada r table;  $0.850884 > 0.444$ , maka instrument sarana dinyatakan **reliabel**

## 2. Uji keterkaitan antar Variabel

Dengan menggunakan pertolongan Microsoft Excel pada perhitungan R-Square atau  $R^2$ , ditemukan seperti terdapat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Hasil Statistik Regresi

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,38598468
R Square	0,148984173
Adjusted R Square	0,126589019
Standard Error	9,993394133
Observations	79

- a. R Majemuk (*Multiple R*) yang merupakan ukuran untuk mengukur tingkat (keeratan) hubungan linear antara variabel terikat dengan seluruh variabel bebas secara bersama-sama. Pada kasus variabel bebas yang lebih dari dua variabel besaran R selalu bersifat positif (antara 0 – 1). Jika nilai R yang lebih besar (+ atau -) menunjukkan hubungan yang lebih kuat. Dalam penelitian ini, besaran R Majemuk menunjukkan hasil yang cukup besar yaitu 0.38598468 artinya **hubungan antara variable sangat kuat**
- b. Koefisien Determinasi (*R Square* atau  $R^2$ ) merupakan fungsi pengukuran kebaikan suai (*goodness of fit*) dari persamaan regresi; yaitu memberikan proporsi atau persentase variasi total dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas. Nilai  $R^2$  terletak antara 0 – 1, dan kecocokan model dikatakan lebih baik jika  $R^2$  semakin mendekati. Dalam penelitian ini, ditemukan hasil  $R^2$  adalah 0.148984173 yang berarti **antara variable bebas dengan variable terikat sangat mendekati kecocokannya**. Dengan besaran keterkaitan pengaruh sebesar 0.14, atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada model penelitian adalah sebesar 14%.
- c. Penyesuaian  $R^2$  (*Adjusted R Square*) adalah nilainya 0.230661063, yaitu merupakan fungsi yang tidak pernah menurun dari banyaknya variabel bebas yang ada dalam penelitian ini. Oleh karena itu, untuk membandingkan dua  $R^2$  dari dua variabel bebas yang ada (antara lain;  $X_1$  Prestasi Kerja dan  $X_2$  Kecerdasan Adversity), dilakukan penyesuaian dengan menggunakan *Adjusted R Square*. Artinya kedua variabel bebas tersebut (Prestasi Kerja dan Kecerdasan Adversity) memiliki derajat bebas



yang sama dalam penelitian ini. Nilai penyesuaiannya adalah 0.126589019. artinya **derajat bebas dari kedua variabel ini sangat tinggi.**

- d. *Standard Error* merupakan standar error dari estimasi variabel terikat (Y Profesionalitas Guru). Angka ini dibandingkan dengan simpang baku (standar deviasi) dari data deskriptif yang terdahulu, yaitu 7.911635206. Standar Error pada kesimpulan regresi ini adalah 9.993394133. hasil perbandingannya seharusnya merupakan jarak perbandingan yang menghasilkan kesimpulan bahwa semakin kecil angka standar deviasi dibandingkan angka standar error, maka model regresi semakin tepat dalam memprediksi Profesionalitas Guru (Variabel Y), dalam hal ini ditemukan bahwa  $6.939450958 < 7.911635206$  artinya Standar error lebih kecil daripada simpang baku; maka disimpulkan bahwa model regresi ini tepat dalam memprediksi vairabel Y.

Dari hasil tabel kesimpulan regresi dan keterangan di atas, dapat disimpulkan bahwa R Majemuk yaitu 0.513224016, mendekati dengan Koefisien Determinasi atau  $R^2$  sebesar 0.26339889; artinya variabel bebas dan variabel terikat sangat mendekati dengan berkesesuaian yang baik.

### 3. Uji Keragaman (ANOVA) Analysis of Variants

Berdasarkan hasil perhitungan ANOVA (*Analysis of Variant*) yang berfungsi untuk menguji penerimaan (*acceptability*) model dari perspektif statistik dalam bentuk analisis sumber ganda atau beragam, atau bervariasi.

ANOVA sering juga diterjemahkan sebagai analisis ragam atau analisis variatif.

Dari tabel ANOVA di atas, berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *toolpak data analysis Regression* Microsoft Excell dapat diungkapkan keragaman data aktual variabel terikat (profesionalitas guru) bersumber dari model regresi dan dari residual. Dalam pengertian lebih sederhana, untuk penelitian ini adalah variasi (naik-turunnya atau besar-kecilnya) serta dari faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi yang tidak dimasukkan dalam model regresi atau disebut juga *residual*

Tabel 4.2. Tabel ANOVA

ANOVA

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	2	1328.75	664.37	6.65	0.00
Residual	76	7589.96	99.87		
Total	78	8918.71			

Dalam tabel di atas menunjukkan beberapa komponen dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Df (*Degree of Freedom*) atau derajat bebas dari total adalah  $n-1$ , dimana  $n$  adalah banyaknya responden yang diteliti. Karena responden penelitian ini adalah 79 orang, maka derajat bebas total adalah 78. Derajat bebas dari model regresi adalah 2, karena ada dua variabel bebas ( $X_1$  Prestasi Kerja dan  $X_2$  Kecerdasan Adversity). Derajat bebas untuk residual adalah sisanya yaitu total derajat bebas dikurangi derajat bebas regresi;  $79 - 2 = 77$ .

- b. SS (*Sums of Square*) atau jumlah kuadrat untuk regresi diperoleh dari penjumlahan kuadrat dari prediksi variabel terikat (Y; Profesionalitas Guru) dikurangi dengan nilai rata-rata (*mean*, pada analisis deskriptif) Prestasi Kerja dari data yang sebenarnya. Jadi secara manual dicari terlebih dahulu rata-rata Profesionalitas Guru dari data asli kita, yaitu merujuk kepada hasil analisis deskriptif. Kemudian masing-masing prediksi Prestasi Kerja (lihat tabel *residual output* di bawah) dikurangi dengan rata-rata tersebut kemudian dikuadratkan. Selanjutnya, seluruh hasil perhitungan tersebut dijumlahkan. Contohnya, rata-rata Profesionalitas Guru dari analisis deskriptif adalah = 0.850884. Berdasarkan tabel residual output di bawah, untuk observasi pertama prediksi Profesionalitas Guru adalah senilai = 71.83405718. Selanjutnya dihitung  $(72.3510494 - 71.83405718)^2 = 0.267280956$ . Untuk observasi kedua dihitung  $(72.3510494 - 69.74159802)^2 = 6.809236505$ . Demikian seterusnya sampai data terakhir. Selanjutnya, hasil-hasil perhitungan tersebut dijumlahkan dan hasilnya = 774.8975847, yaitu sebagai hasil Jumlah Kuadrat (*Sums of Square*) untuk Regresi penelitian ini.
- c. Kolom SS untuk residual diperoleh dari jumlah pengkuadratan dari residual. Dengan cara menghitung residual pada tabel residual output di bawah. Nilai-nilai residual tersebut dikuadratkan, kemudian hasilnya dijumlahkan dan hasilnya adalah 2167.019082.

### C. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil perhitungan Microsoft Excel pada tabel summary regression, tabel ANOVA, dan tabel Koefisien, telah ditemukan sebagai berikut:

Tabel 4.3. Hasil Perhitungan Uji t dan uji F

ANOVA					
	df	SS	MS	F	Significance F
Regression	2	1328,75	664,37	6,65	0,002175856
Residual	76	7589,96	99,87		
Total	78	8918,71			

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
Intercept	72,15	17,77	4,06	0,00	36,75	107,54
prestasi	1,03	0,30	3,42	0,00	0,43	1,64
adversity	0,08	0,22	0,36	0,72	-0,36	0,51

Berdasarkan dari hasil perhitungan uji t dan uji F di atas yang dikonsultasikan terhadap t-tabel dan F-tabel yang menunjukkan uji tersebut signifikan pada taraf nyata 5% berkesimpulan sebagai berikut:

1.  $H_{01}$  adalah uji hipotesis pada pengaruh variabel Prestasi Kerja terhadap Profesionalitas Guru, dengan hasil uji t sebesar 3.42, jika dikonsultasikan kepada t-tabel, maka diketahui bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel  $3.420 < 0.51$ , artinya secara parsial prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Profesionalitas Guru, maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima.
2.  $H_{02}$  adalah uji hipotesis pada pengaruh variabel Kecerdasan Adversity terhadap Profesionalitas Guru, dengan hasil uji t sebesar 0.36, jika dikonsultasikan kepada t-tabel, maka diketahui bahwa t-hitung lebih besar

dari t-tabel,  $0.36 > 0.51$ , artinya secara parsial Kecerdasan Adversity tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Profesionalitas Guru, maka  $H_{02}$  diterima dan  $H_{a2}$  ditolak.

3.  $H_{02}$  adalah uji hipotesis pada pengaruh variabel Kecerdasan Adversity terhadap Profesionalitas Guru, dengan hasil uji F sebesar 6.65, jika dikonsultasikan kepada F-tabel, maka diketahui bahwa F-hitung lebih besar dari F-tabel  $6.65 > 0,002175856$ , artinya secara simultan bahwa Prestasi Kerja dan Kecerdasan Adversity keduanya berpengaruh secara signifikan terhadap Profesionalitas Guru, maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima.

#### A. Pembahasan

Berdasarkan perhitungan hasil microsoft excel, ditemukan hasil ANOVA dan koefisien masing variable sebagai berikut:

Tabel 4.4. Hasil Perhitungan Uji t dan uji F

ANOVA					
	df	SS	MS	F	Significance F
Regression	2	1328,75	664,37	6,65	0,002175856
Residual	76	7589,96	99,87		
Total	78	8918,71			

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
Intercept	72,15	17,77	4,06	0,00	36,75	107,54
prestasi	1,03	0,30	3,42	0,00	0,43	1,64
adversity	0,08	0,22	0,36	0,72	-0,36	0,51

Keterangan sebagaimana tertulis di atas, adalah sebagai berikut:

- a. MS (*Mean of Square*) atau rata-rata jumlah kuadrat. Ini adalah hasil bagi antara kolom SS dengan kolom Df. Dari perhitungan MS ini, selanjutnya dengan membagi antara MS Regresi dengan MS Residual didapatkan nilai F sebesar 6.65. Nilai F ini yang dikenal dengan F-hitung dalam pengujian hipotesis yang dibandingkan dengan nilai F-tabel. Jika  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ , maka dapat dinyatakan bahwa secara simultan (bersama-sama) Prestasi Kerja dan Kecerdasan Adversity berpengaruh signifikan terhadap Profesionalitas Guru. Selain itu, membandingkan antara taraf nyata dengan *p-value* (dalam istilah Excel adalah *Significance F*). Jika taraf nyata  $> p\text{-value}$  maka kesimpulannya sama dengan di atas. Penelitian ini menetapkan taraf nyata 5%. Karena  $p\text{-value (Significance F)} = 0.000$ , maka dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja dan Kecerdasan Adversity secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Profesionalitas Guru.

Dalam pengujian hipotesis regresi, tahap berikutnya setelah pengujian secara simultan (uji F dengan istilah *Significance F*) adalah pengujian koefisien regresi secara parsial. Pengertian pengujian secara parsial ini dalam penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan “dengan asumsi faktor-faktor lain tetap/tidak berubah, apakah X1 atau X2 berpengaruh terhadap Y?”.

Dalam uji parsial, kita menggunakan uji t, yaitu membandingkan antara t-hitung (t Stat) dengan t-tabel. Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  pada taraf nyata tertentu, maka dapat disimpulkan variabel tersebut berpengaruh secara signifikan.

t-hitung ditampilkan pada kolom 4, yang merupakan hasil bagi antara kolom 2 (*Coefficients*) dengan kolom 3 (*Standard Error*). Pengambilan

kesimpulan dalam penelitian ini digunakan Hipotesis nol ( $H_0$ ) = 0, atau tidak ada pengaruh, dan Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) = 1 atau berpengaruh.

Selain membandingkan dengan nilai t-tabel, kita juga bisa menarik kesimpulan signifikansinya dengan membandingkan taraf nyata dengan p-value (kolom 5). Pada penelitian ini, penulis menggunakan taraf nyata 5%, maka jika variabel dengan p-value sama atau lebih kecil dari 5%, dapat dinyatakan sebagai variabel yang secara parsial berpengaruh signifikan. Berdasarkan hal tersebut, terlihat bahwa Prestasi Kerja maupun Kecerdasan Adversity berpengaruh terhadap Profesionalitas Guru.

Selanjutnya, kolom 6 dan 7 memberikan selang kepercayaan untuk koefisien. Pada kolom tersebut tertulis Lower 95% dan Upper 95%. Angka 95% adalah penetapan di saat pengolahan dengan Microsoft Excel dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan taraf prosentasenya.

Selang kepercayaan merupakan Nilai koefisien yang diberikan pada output regresi yang merupakan dugaan titik (*point estimate*) dari parameter koefisien regresi yang dihasilkan dari pengolahan data populasi. Jika yang diolah adalah data sampel, maka koefisien regresi yang diberikan sifatnya adalah dugaan/taksiran terhadap keadaan/koefisien populasi (parameter) yang sebenarnya. Namun, jika informasinya hanya dari dugaan titik, kita tidak tahu seberapa besar kesalahan atau tingkat kepercayaan dari dugaan parameter tersebut. Oleh karenanya, dalam statistika juga diberikan dugaan selang (*confidence interval*), dimana nilai parameter sebenarnya diharapkan berada dalam wilayah batas tersebut dengan tingkat kepercayaan tertentu.

Berdasarkan hal tersebut, dari output Excel terlihat bahwa dengan tingkat kepercayaan 95%, maka koefisien regresi untuk Prestasi Kerja adalah sebesar 1.03 dan koefisien regresi untuk Kecerdasan Adversity adalah sebesar 0.08

Dari pembahasan di atas, hasil Perhitungan Regresi yang dapat diterapkan adalah:

$$\text{Profesionalitas Guru} = 72.15 + (1.03 \times \text{Prestasi Kerja}) + (0.08 \times \text{Kecerdasan Adversity})$$

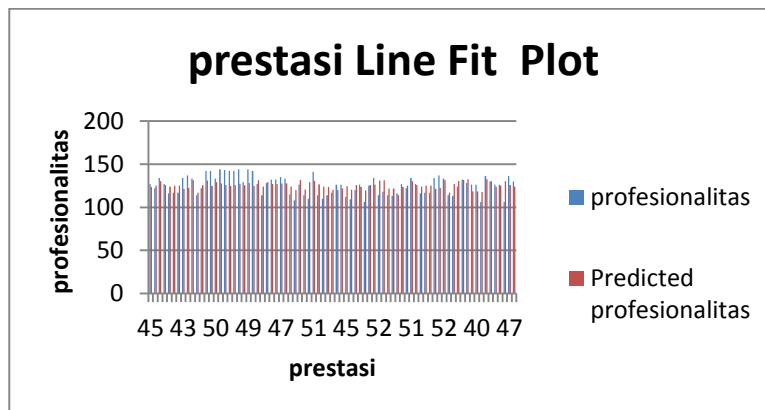
Dari persamaan regresi menunjukkan koefisien  $X_1$  atau Prestasi Kerja bernilai positif yang berarti ada pengaruh positif (searah) antara Prestasi Kerja dan Kecerdasan Aversity.

Besaran koefisiennya berarti bahwa dengan asumsi Prestasi Kerja tidak berubah, maka setiap kenaikan nilai kredit positif 1 poin (dalam penelitian ini satuannya adalah kredit poin), maka Profesionalitas Guru akan naik sebanyak 1.03 poin (satuannya adalah per poin). Sedangkan setiap kenaikan Kecerdasan Adversity sebesar 1 poin akan meningkatkan Profesionalitas Guru sebanyak 0.08 poin (satuannya adalah per poin). Demikianlah perhitungannya, jika koefisien regresinya positif, maka pengaruhnya adalah searah.

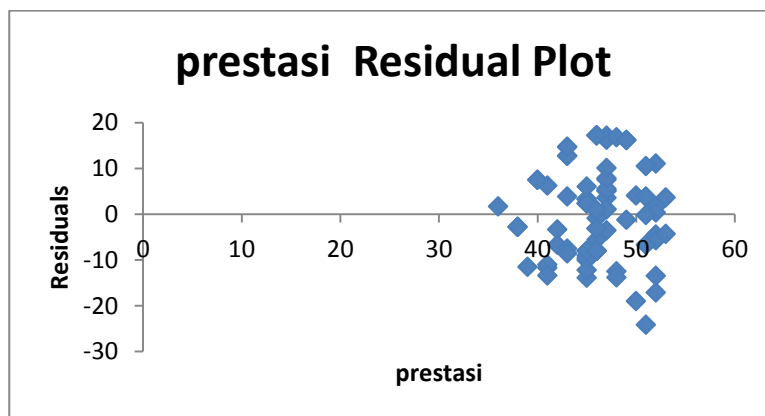
Adapun konstanta yang sebesar 72.15 secara statistik berarti bahwa ketika variabel bebas nilainya 0, maka variabel terikat nilainya adalah sebesar konstanta tersebut.

Dan berikut ini adalah Grafik Histogram penyebaran data variabel  $X_1$  dan  $X_2$  serta Residu dan grafik regresi normal.

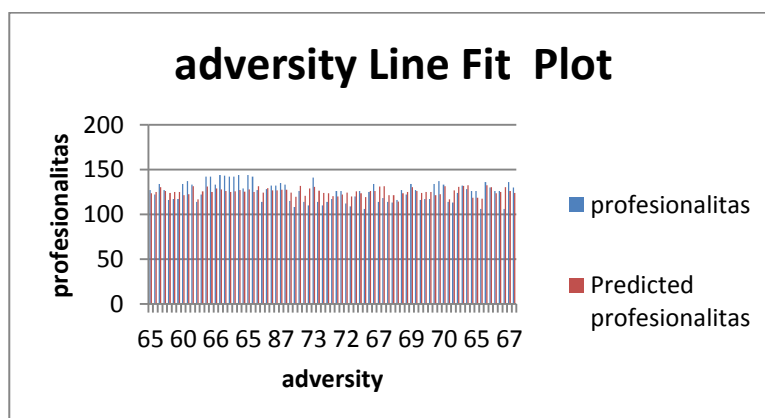




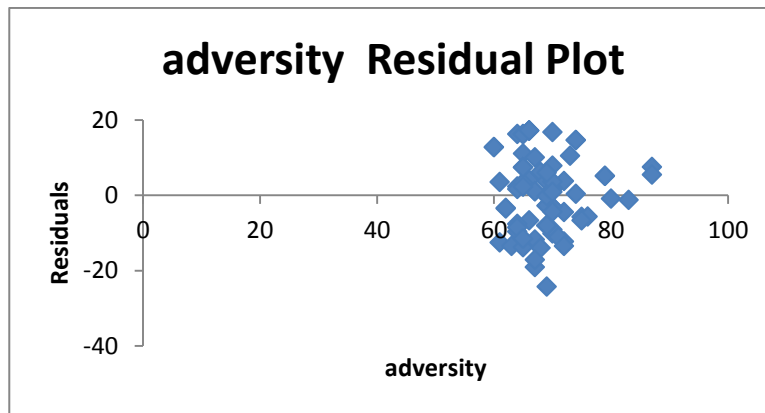
Gambar 4.1. Grafik plot yang menghubungkan antara variabel bebas Prestasi Kerja  $X_1$  dengan variabel terikat Profesionalitas Guru



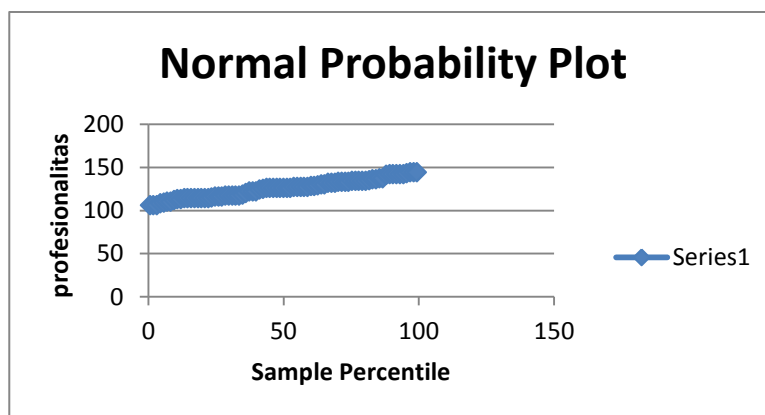
Gambar 4.2. Grafik Plot antara Prestasi kerja dengan residu



Gambar 4.3. Grafik plot yang menghubungkan antara variabel bebas Adversity  $X_2$  dengan variabel terikat Profesionalitas Guru



Gambar 4.4. Grafik Plot antara Adversitas dengan residu



Gambar 4.5. Grafik Regresi Normal pada model penelitian ini

## DAFTAR PUSTAKA

- Andrew F. Sikula (1981) *Personnel Administration and Human Resources Management*. New York : 4 Wiley Trans Edition, By John Wiley and Sons Inc.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Anwar, Qomari dan Sagala, Syaiful (2006) *Profesi Jabatan Kependidikan Dan Guru Sebagai Upaya Menjamin Kualitas Pembelajaran*. Jakarta : Uhamka Press
- As'ad, moh (2001) *Seri Ilmu SDM : Psikologi Industri* Edisi Keempat. Yogyakarta : Liberty
- Bafadal, Ibrahim (2004) *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Bambang Wahyudi (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Definition of productivity: 2000 ([http:// Ucsub.Colorado.edu/~ bragalon/tsld002. html](http://Ucsub.Colorado.edu/~bragalon/tsld002.html))
- E. Mulyasa (2007) *Menjadi guru Profesional*. Bandung: Rosda Karya
- Farber, Barpy J (1998) *Diamonds, Under Pressure* USA: Barkley Books, Newyork p.2
- Gagne, Robert M (1977) *The Condition of Learning*, (New-Yoerk: Holt, Reinhart and Winston
- Garry Jhons (1996) *Organizational Bahavior*, (United State of Amarica: Hasper Collins College Publishers,.
- Glenn Langford (1956) Vollmer, et al., *Profesionalization*, Englewood Cliff, N.J., Prentice-Hall.
- Hasibuan , Malayu S.P (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Hicks, Herbert G. dan Gullet, G Ray. (1996) *Organisasi teori dan Tingkah laku*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hicks, Robert, (1996) *How a Man Faces Adversity* ( USA: Bethany House Publisher,. Pp 10-11

- Hon Suprihanto, (2000) *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Pegawai*, Yogyakarta: BPPE
- Jackson, S. (2002). *Reducing Risk and Promoting Resilience in Vulnerable Children*.[http://www.bemidjistate.edu/academics/publications/social\\_work\\_journal/issue04/articles/jackson.html](http://www.bemidjistate.edu/academics/publications/social_work_journal/issue04/articles/jackson.html).
- Jerry Wyckoff dan Barbara C. Unel, (1990) *Discipline Without Shouting Or Spanking: Practical Solutions to the Most Common Preschool Behavior Problems*, New York: MJF Books.
- Komarudin. (2000). *Ensiklopedia Manajemen*, Edisi Kelima. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Krathwohl, Orin W. Anderson and David R (2001) *A Taxonomi for Learning Teaching and Assessment*, New-York: Addison Wesley Longman, Inc.
- Langford, Glenn. (1978) *Teaching as a profession An essay in the philosophy of education* Manchester: Manchester University Press.
- Masten & Gewirtz. (2006). *Resilience in Development: The Importance of Early Childhood. Encyclopedia on Early Childhood Development 1* ©2006 Centre of Excellence for Early Childhood Development Masten AS, Gewirtz AH. University of Minnesota, USA.
- Miftah Thoha, (2003) *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Moore, W.E., (1970) *The Profesional: Rules and Rules*, New York: Russell Sage Foundation.
- Nanang Martono, (2010) *Statistik Sosial: Teori dan Aplikasi Program SPSS*, Yogyakarta: Gava Media.
- Ndraha, T alizuduhu, (1999) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Renika Cipta.
- Papalia & Olds (1998). *Human Development*, New York: McGraw-Hill book Co.
- Paul Mali, *Management Hanbook: Operating Guidelines, Techniques and Practices* (Canada: John Wiley & Sons, 1981)
- Prijodarminto, Soegeng (1992) *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Cetakan keempat. Jakarta: PT Abadi.
- Ridwan, (2006) *Metode Dan Teknik Menyusun Tesis*, Bandung: Alfabeta.
- Sagala, Syaiful (2005) *Konsep dan Makna Pembelajaran*, Bandung: CV. Alfabeta
- Saiful Sagala (2006) *Konsep dan Makna Pembelajaran*, Bandung: CV. Alfabeta

- Siswanto, Bedjo (1989) *Manajemen tenaga Kerja, Rancangan Dalam Pendedayagunaan Unsur Tenaga Kerja*, Bandung: Sinar Baru
- Sondang Siagian, (2009) *Organisasi Kepemimpinan & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Gunung Agung.
- Stoltz, Paul G. (2000) *.Adversity Quotient, Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sugiyono, (2004) *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: CV. Alfabeta, cet. Ke- 11.
- Suharsimi Arikunto, (1993) *Manajemen Penelitian*, (Jakarta:Rineka Cipta, cet. Ke-2.
- Suroso. (2002) *Ensiklopedi Sain dan Kehidupan*. Jakarta: Tarity Samudra Berlian
- Sutrisno, Edy. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana
- Suyanto dan Hisyam, D (2000) *Refleksi dan Reformasi Pendidikan Di Indonesia Memasuki Milenium III*, Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- T. Hani, Handoko (2000) *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Wayne F. Cascio, (1995) *Managing Human Resources: Productivity Quality of Work Life Profits*, (New-York: McGraw-Hill, Inc.

## BAB V

### SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Simpulan

Sesuai kegunaan dan permasalahan yang telah dirumuskan bahwa kegunaan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris pengaruh Prestasi Kerja dan kecerdasan adversitas terhadap profesionalitas guru. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi dan hipotesis kerja pada masing-masing variabel, maka penelitian ini menemukan bahwa:

1.  $H_{01}$  adalah uji hipotesis pada pengaruh variabel Prestasi Kerja terhadap Profesionalitas Guru, dengan hasil uji t sebesar 3.42, jika dikonsultasikan kepada t-tabel, maka diketahui bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel  $3.420 < 0.51$ , artinya secara parsial prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Profesionalitas Guru, maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima.
2.  $H_{02}$  adalah uji hipotesis pada pengaruh variabel Kecerdasan Adversity terhadap Profesionalitas Guru, dengan hasil uji t sebesar 0.36, jika dikonsultasikan kepada t-tabel, maka diketahui bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel,  $0.36 > 0.51$ , artinya secara parsial Kecerdasan Adversity tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Profesionalitas Guru, maka  $H_{02}$  diterima dan  $H_{a2}$  ditolak.
3.  $H_{02}$  adalah uji hipotesis pada pengaruh variabel Kecerdasan Adversity terhadap Profesionalitas Guru, dengan hasil uji F sebesar 6.65, jika

dikonsultasikan kepada F-tabel, maka diketahui bahwa F-hitung lebih besar dari F-tabel  $6.65 > 0,002175856$ , artinya secara simultan bahwa Prestasi Kerja dan Kecerdasan Adversity keduanya berpengaruh secara signifikan terhadap Profesionalitas Guru, maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima.

## **B. Implikasi**

Penelitian ini akan memberikan implikasi kepada guru dalam rangka perbandingan untuk peningkatan profesionalitas melalui jalur sistem prestasi kerja di sekolah dan kecerdasan adversity. Karena guru yang profesional akan selalu mencari perbaikan guna meningkatkan kualitas pendidikan, hal tersebut sudah menjadi tugas utamanya selaku agen perubahan, melalui penelitian ini, penulis berharap agar hasil

Adapun implikasinya terhadap Madrasah adalah untuk memberikan daya dorong yang memadai dalam rangka meningkatkan profesionalitas guru, karena guru yang profesional akan menjamin kualitas madrasah. Melalui penelitian ini, diharapkan madrasah kemudian akan memperhatikan sistem penilaian dan evaluasi kerja SDM yang terlibat di dalamnya, agar prestasi kerja dapat dilakukan secara konsekuen dan konsisten. Dengan demikian profesionalitas guru akan terbangun secara alami dan berkelanjutan.

### **C. Saran**

1. Agar kepada seluruh guru untuk meningkatkan prestasi kerjanya sesuai dengan kaidah dan aturan yang berlaku pada masing-masing lembaga pendidikan.
2. Walaupun adversitas tidak memberikan dampak yang dominan di dalam pengaruhnya terhadap profesionalitas guru, namun kecerdasan adversitas ini akan menjadi penentu seseorang terhadap kehidupan nyata, oleh karena itu diperlukan kecerdasan adversitas bagi setiap insan, apalagi bagi seorang guru yang dikenal sebagai profesi mulia dan berperan menjadi agen perubahan



## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### Lampiran 1.1. Instrumen Pengembangan Instrumen Prestasi Kerja

Petunjuk Pengisian :

1. Tanggapan dengan memberikan tanda check (✓) sesuai dengan keadaan sebenarnya.
2. Agar diisi sesuai dengan pendapat dan keadaan sebenarnya.
3. Jawaban agar tidak dipengaruhi oleh pernyataan maupun pengaruh lain.
4. Jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya.
5. Segala perhatian dan ketelitian diucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Keterangan pilihan jawaban:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Prestasi kerja dilakukan oleh sebuah lembaga yang bertanggungjawab kepada stakeholder (pemangku kepentingan), jika di madrasah negeri adalah Kemenag, jika di madrasah swasta adalah yayasan.					
2.	Event pemberian penghargaan guru atau karyawan berprestasi dilakukan setiap tahun					
3.	Penilaian prestasi kerja dilakukan secara kekeluargaan, artinya diatur secara bergiliran sesuai dengan kehendak pimpinan					
4.	Setiap guru harus membuat laporan tahunan dan diserahkan kepada kepala madrasah					
5.	Raport siswa menentukan prestasi guru, jika rata-rata nilai raport baik berarti guru dianggap berhasil, jika raport siswa rata-rata nilainya kurang baik berarti guru dianggap tidak berprestasi.					
6.	Penghargaan terhadap guru dilakukan seiring dengan tingginya prestasi guru yang bersangkutan					
7.	Semakin rajin seorang guru, akan semakin banyak kemungkinan mendapatkan reward/hadiah					
8.	Baik rajin ataupun malas tidak menjadi masalah bagi guru, karena tidak ada penghargaan ataupun hukuman.					
9.	Kepedulian kepala madrasah terhadap guru sangat tinggi					

10.	Frekuensi keluar masuk guru sangat tinggi, karena setiap semester selalu ada guru yang mengundurkan diri					
11.	Selain gaji, terdapat honor-honor lainnya yang sangat memotivasi guru untuk semangat dalam bekerja					
12.	Besarnya pendapatan guru berbanding lurus dengan tingkat prestasi kerja dan kedisiplinan					
13.	Kepala madrasah sangat dominan dalam penilaian kinerja guru, sehingga terkesan pilih kasih					
14.	Penilaian kinerja guru ditentukan oleh banyak pihak, seperti kepala madrasah, rekan sejawat, dan orang tua					
15.	Guru-guru yang sudah mendapatkan sertifikasi dilarang untuk mutasi atau pindah ke madrasah					
16.	Ketersediaan fasilitas di sekolah sangat mendukung dalam rangka peningkatan hasil belajar siswa					
17.	Guru berprestasi diberikan penghargaan, seperti melanjutkan kuliah atau mengikuti pelatihan-pelatihan					

### Lampiran 1.2. Instrumen Pengembangan Instrumen Kecerdasan Adversity

Petunjuk Pengisian :

1. Tanggapan dengan memberikan tanda check (√) sesuai dengan keadaan sebenarnya.
2. Agar diisi sesuai dengan pendapat dan keadaan sebenarnya.
3. Jawaban agar tidak dipengaruhi oleh pernyataan maupun pengaruh lain.
4. Jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya.
5. Segala perhatian dan ketelitian diucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Keterangan pilihan jawaban:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Secara pribadi saya mampu mengendalikan diri di saat menghadapi masalah, sebesar apapun masalah itu.					
2.	Setiap ada masalah pribadi, saya akan mencari asal usul darimana masalah itu timbulnya.					
3.	Saya selalu mengukur kemampuan diri saya dalam menghadapi suatu masalah.					
4.	Saya adalah orang yang tangguh dalam menghadapi setiap masalah, sebesar apapun masalah itu.					
5.	Asal usul sebuah masalah merupakan hal yang mutlak saya temukan, agar mudah menyelesaikannya					
6.	Mengendalikan emosi adalah hal terpenting saat mencari solusi atas masalah yang saya hadapi					
7.	Dalam menghadapi masalah saya selalu mengendalikan suasana hati agar lebih tenang dan fokus					
8.	Keluar dari masalah adalah kendali yang paling jitu daripada bermasalah					
9.	Penyelesaian masalah dilakukan dengan cara diam, karena diam itu hikmah. Saya tidak merasa menyesal walau masalah itu tidak selesai					
10.	Masalah tersulit bagi saya adalah ketika saya tidak punya uang					
11.	Ketika tidak punya uang, saya merasa tidak ada masalah, karena saya tetap bisa tersenyum.					
12.	Setiap orang pasti memiliki masalahnya masing-masing, tetapi saya paling tidak suka jika orang lain					

	ikut campur terhadap masalah saya					
13.	Saya menceritakan masalah pribadi kepada teman dekat atau pasangan hidup.					
14.	Permasalahan di sekolah terkadang terbawa-bawa hingga ke rumah					
15.	Saya sulit konsentrasi jika ada masalah yang belum terpecahkan					
16.	Saya selalu bertemu dengan seorang rekan yang menjadi biang masalah, tetapi hal itu bukan masalah bagi saya, karena saya yakin sanggup menghadapinya					
17.	Saya sangat banyak mendapatkan pembelajaran dari satu kasus masalah					
18.	Jika ada masalah dalam sebuah kelompok, dimana saya merupakan bagian dari kelompok itu, maka saya ikut bertanggung jawab untuk menyelesaikannya secara bersama					
19.	Dalam hidup ini manusia sudah banyak bermasalah, maka saya tidak perlu merasa sibuk untuk menyelesaikan masalah-masalah yang kecil, saya hanya peduli dengan masalah besar.					
20.	Saya sangat rapuh dalam menghadapi masalah besar, sehingga saya cukup menghindar dan tahu diri.					
21.	Di saat saya mendapatkan teguran atau hukuman dari pihak atasan, saya merasa sedih dan kecewa, terkadang putus asa					
22.	Kunci dari keberhasilan dalam menghadapi segala masalah adalah kepercayaan diri					

### Lampiran 1.3. Instrumen Pengembangan Instrumen Profesionalitas

Petunjuk Pengisian :

1. Tanggapan dengan memberikan tanda check (✓) sesuai dengan keadaan sebenarnya.
2. Agar diisi sesuai dengan pendapat dan keadaan sebenarnya.
3. Jawaban agar tidak dipengaruhi oleh pernyataan maupun pengaruh lain.
4. Jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya.
5. Segala perhatian dan ketelitian diucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Keterangan pilihan jawaban:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mempersiapkan bahan ajar					
2.	Saya menjelaskan kepada siswa tentang materi yang akan dipelajari pada awal pertemuan					
3.	Saya mengaitkan informasi terkini dengan materi yang disampaikan					
4.	Saya menyajikan materi pelajaran dengan Bahasa yang sederhana dan mudah dipahami siswa					
5	Saya mengabsen siswa sebelum pelajaran dimulai.					
6.	Memperhatikan siswa saat mengajar adalah hal yang mutlak, agar siswa tidak mengobrol ketika pelajaran berlangsung					
7.	Ketika ada siswa yang mengobrol, saya mengingatkan siswa itu agar fokus ketika pelajaran berlangsung					
8.	Penampilan dalam berpakaian dan berperilaku adalah sebuah keharusan bagi saya					
9.	Saya membawa buku pegangan ketika mengajar					
10.	Saya memberi nilai ketika siswa telah menyelesaikan tugas yang diberikan					
11.	Saya fokus terhadap pelajaran tapi mengabaikan siswa yang melanggar di luar pelajaran					
12.	Saya mengajar sesuai dengan Rencana Pembelajaran yang telah dibuat					
13.	Pada setiap menyelesaikan pembelajaran satu kompetensi, saya mengevaluasi hasil pembelajaran					

	yang telah dilakukan					
14.	Saya mengkondisikan kelas sebelum mulai mengajar					
15.	Prosedur pembelajaran di kelas dilakukan sesuai urutan yang saya persiapkan sebelumnya					
16.	Saya bersepakat dengan siswa untuk mengikuti aturan tata tertib madrasah dan tata tertib kelas.					
17.	Saya memberikan penghargaan dan hukuman kepada siswa sesuai dengan haknya masing-masing					
18.	Saya merujuk buku penunjang lainnya di dalam pengayaan wawasan dan materi pembelajaran					
19.	Saya berdiskusi dengan guru lain dalam menghadapi permasalahan kelas					
20.	Saya berkonsultasi dengan wali kelas ketika menyelesaikan permasalahan di kelas tertentu.					
21.	Saya berkordinasi dengan guru mata pelajaran yang sama ketika ada masalah dalam proses pembelajaran					
22.	Ketika rekan guru membutuhkan bantuan, saya dengan senang hati membantunya					
23.	Saya bekerjasama dengan rekan guru lain baik di madrasah maupun di luar madrasah					
24.	Saya berinteraksi dengan siswa secara simpatik dan penuh perhatian					
25.	Saya bekerjasama dengan orang tua siswa dalam mencari dan mengembangkan minat dan bakat siswa					
26.	Saya mengikuti sebuah komunitas atau tim dalam pengembangan kreatifitas dan hobi					
27.	Saya sangat senang mengikuti berbagai pelatihan dalam meningkatkan potensi diri					
28.	Saya gemar mengikuti berbagai perlombaan yang sesuai dengan minat dan bakat					
29.	Saya menggunakan bahan ajar tambahan selain buku paket dan Lembar Kerja Siswa (LKS)					
30.	Pengembangan minat dan bakat guru adalah hal terpenting bagi saya					



#### Lampiran 4. Pengumpulan Data

Resp.	prestasi	adversity	profesionalitas
1	45	65	127
2	46	70	122
3	51	69	134
4	47	67	127
5	45	69	116
6	46	69	117
7	46	69	117
8	43	60	134
9	43	74	137
10	52	70	133
11	38	69	114
12	47	62	122
13	52	65	142
14	46	66	142
15	50	66	133
16	49	64	144
17	47	66	143
18	46	66	142
19	47	65	142
20	48	70	144
21	47	61	129
22	49	65	144
23	46	66	142
24	52	72	127
25	45	70	114
26	49	83	128
27	47	79	132
28	47	79	132
29	47	87	135
30	47	87	133
31	45	70	115
32	41	67	108
33	52	75	126
34	42	66	114
35	50	67	110
36	51	73	141
37	48	61	114



38	45	68	110
39	45	64	114
40	42	62	117
41	41	68	126
42	43	72	126
43	45	72	112
44	41	71	109
45	46	76	120
46	45	64	126
47	41	63	106
48	46	80	125
49	47	70	134
50	52	67	114
51	52	72	118
52	43	64	114
53	43	64	113
54	36	64	116
55	45	65	127
56	46	70	122
57	51	69	134
58	47	67	127
59	45	69	116
60	46	69	117
61	46	69	117
62	43	60	134
63	43	74	137
64	52	70	133
65	38	69	114
66	48	65	113
67	51	75	124
68	52	74	132
69	53	70	128
70	40	65	126
71	40	65	126
72	39	65	106
73	53	70	136
74	51	69	130
75	45	65	126
76	46	70	126
77	51	69	106

78	47	67	136
79	45	69	130

## Lampiran 5. Residual Output

## RESIDUAL OUTPUT

## PROBABILITY OUTPUT

N.	<i>Predicted profesionalitas</i>	<i>Residuals</i>	<i>Standard Residuals</i>	<i>Percentile</i>	<i>profesionalitas</i>
1	123,6971511	3,302848934	0,334823706	0,632911392	106
2	125,1183119	-3,118311923	-0,316116412	1,898734177	106
3	130,2089809	3,791019086	0,384311571	3,164556962	106
4	125,9194312	1,080568849	0,109541815	4,430379747	108
5	124,0071719	-8,00717188	-0,811720736	5,696202532	109
6	125,0408067	-8,040806719	-0,815130441	6,962025316	110
7	125,0408067	-8,040806719	-0,815130441	8,227848101	110
8	121,2423554	12,75764463	1,293296165	9,493670886	112
9	122,3274282	14,67257178	1,487420395	10,75949367	113
10	131,320121	1,679879043	0,170296413	12,02531646	113
11	116,771728	-2,771728007	-0,280981741	13,29113924	114
12	125,5319051	-3,531905134	-0,358044098	14,55696203	114
13	130,9325949	11,06740506	1,121949461	15,82278481	114
14	124,8082911	17,19170889	1,742795933	17,08860759	114
15	128,9428305	4,057169535	0,411292362	18,35443038	114
16	127,7541852	16,24581478	1,646906663	19,62025316	114
17	125,8419259	17,15807405	1,739386228	20,88607595	114
18	124,8082911	17,19170889	1,742795933	22,15189873	114
19	125,7644207	16,23557926	1,645869045	23,41772152	115
20	127,1855816	16,8144184	1,704548407	24,6835443	116
21	125,4543999	3,54560007	0,359432411	25,94936709	116
22	127,8316904	16,16830958	1,639049634	27,21518987	116
23	124,8082911	17,19170889	1,742795933	28,48101266	117
24	131,4751314	-4,475131364	-0,453662913	29,74683544	117
25	124,0846771	-10,08467708	-1,022326187	31,01265823	117
26	129,2267841	-1,226784086	-0,124364269	32,27848101	117
27	126,8494936	5,150506406	0,522128526	33,5443038	117
28	126,8494936	5,150506406	0,522128526	34,81012658	118
29	127,4695352	7,530464778	0,763394929	36,07594937	120
30	127,4695352	5,530464778	0,560646506	37,34177215	122
31	124,0846771	-9,084677084	-0,920951976	38,60759494	122
32	119,7176221	-11,71762212	-1,187864703	39,87341772	122
33	131,707647	-5,707646975	-0,578608211	41,13924051	124
34	120,6737518	-6,673751753	-0,676546322	42,40506329	125
35	129,0203357	-19,02033567	-1,928171531	43,67088608	126

36	130,5190017	10,48099827	1,062502935	44,93670886	126
37	126,4880348	-12,48803477	-1,265964678	46,20253165	126
38	123,9296667	-13,92966668	-1,412108976	47,46835443	126
39	123,6196459	-9,619645863	-0,975184014	48,73417722	126
40	120,3637309	-3,363730938	-0,340995572	50	126
41	119,7951273	6,204872679	0,629014075	51,26582278	126
42	122,1724178	3,827582187	0,388018126	52,53164557	126
43	124,2396875	-12,23968749	-1,240788668	53,79746835	127
44	120,0276429	-11,02764293	-1,117918607	55,06329114	127
45	125,5833431	-5,583343144	-0,566007009	56,32911392	127
46	123,6196459	2,380354137	0,241306524	57,59493671	127
47	119,4076013	-13,4076013	-1,35918501	58,86075949	127
48	125,893364	-0,893363958	-0,090564067	60,12658228	128
49	126,1519468	7,848053238	0,795590209	61,39240506	128
50	131,0876053	-17,08760535	-1,732242518	62,65822785	129
51	131,4751314	-13,47513136	-1,366030817	63,92405063	130
52	121,5523762	-7,552376185	-0,765616181	65,18987342	130
53	121,5523762	-8,552376185	-0,866990392	66,4556962	132
54	114,3169323	1,683067689	0,17061966	67,72151899	132
55	123,6971511	3,302848934	0,334823706	68,98734177	132
56	125,1183119	-3,118311923	-0,316116412	70,25316456	133
57	130,2089809	3,791019086	0,384311571	71,51898734	133
58	125,9194312	1,080568849	0,109541815	72,78481013	133
59	124,0071719	-8,00717188	-0,811720736	74,05063291	133
60	125,0408067	-8,040806719	-0,815130441	75,3164557	134
61	125,0408067	-8,040806719	-0,815130441	76,58227848	134
62	121,2423554	12,75764463	1,293296165	77,84810127	134
63	122,3274282	14,67257178	1,487420395	79,11392405	134
64	131,320121	1,679879043	0,170296413	80,37974684	134
65	116,771728	-2,771728007	-0,280981741	81,64556962	135
66	126,7980556	-13,79805558	-1,398767005	82,91139241	136
67	130,6740121	-6,674012136	-0,676572718	84,17721519	136
68	131,6301418	0,369858229	0,037494086	85,44303797	137
69	132,3537558	-4,353755796	-0,441358561	86,70886076	137
70	118,5289769	7,471023129	0,757369079	87,97468354	141
71	118,5289769	7,471023129	0,757369079	89,24050633	142
72	117,495342	-11,49534203	-1,165331234	90,50632911	142
73	132,3537558	3,646244204	0,369635131	91,7721519	142
74	130,2089809	-0,208980914	-0,021185275	93,03797468	142
75	123,6971511	2,302848934	0,233449495	94,30379747	142

76	125,1183119	0,881688077	0,089380434	95,56962025	143
77	130,2089809	-24,20898091	-2,454166351	96,83544304	144
78	125,9194312	10,08056885	1,021909718	98,10126582	144
79	124,0071719	5,99282812	0,607518225	99,36708861	144

## RIWAYAT HIDUP

**Eky Abdul Razak**, lahir di Jakarta, 09 Desember 1979. Anak ke- dua belas dari tiga belas bersaudara. Penulis bertempat tinggal di Jl. Danau Bogor Raya Rt. 001/012 Kel. Cimahpar Kec. Bogor Utara Kota Bogor. Penulis adalah suami dari Komariyah, saat ini memiliki satu orang putri dan dua orang putra; Nazla Azkiya, Nazran Khairu Rakin dan Nazhri Khairu Razin. Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SDN 2 Ciawi tahun 1992, kemudian melanjutkan Madrasah Tsanawiyah (MTS) di MTS Al-Masthuriyah Tipar Cisaat Sukabumi dan tamat Tahun 1995 dan kemudian lulus Madrasah Aliyah Cibinong Bogor pada tahun 2000. Setelah itu, pada tahun 2000 penulis lulus kuliah S-1 pada Program Studi Keguruan dan Ilmu Pendidikan gelar kesarjaan Pendidikan Islam (S.Pd.I) pada Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Penulis bekerja sebagai guru di SD Amaliah sejak tahun 1999 hingga saat ini.